

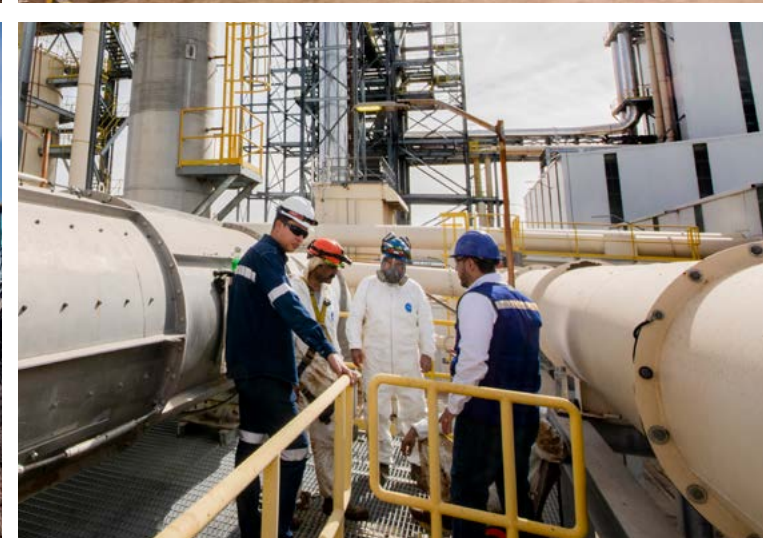


RESITER

GESTIÓN Y VALORIZACIÓN DE RESIDUOS

REPORTE INTEGRADO

2025





RESITER

GESTIÓN Y VALORIZACIÓN DE RESIDUOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS



Página
08

1. ¿QUIÉNES SOMOS?

Página
26

2. ENFOQUE ESTRATÉGICO

Página
34

3. MODELO DE NEGOCIOS

Página
55

4. GOBERNANZA

Página
84

5. NUESTRA GENTE

Página
119

6. ENTORNO SOCIAL AMBIENTAL

Página
141

7. ANEXOS

Página
165

ESTADOS FINANCIEROS

Grupo Resiter presenta su Reporte Integrado 2025, el cual reporta el desempeño económico, ambiental, social y de gobernanza (ESG) correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

El alcance de este reporte considera las operaciones de la Compañía en Chile —incluyendo sus centros de valorización— y sus filiales internacionales en Perú, Colombia, México, Uruguay y España. La información aquí contenida busca proporcionar una visión integral de su operación y compromiso con la sostenibilidad.

Este reporte ha sido elaborado sobre la base de un ejercicio de doble materialidad, mediante el cual se identificaron y priorizaron los temas materiales (TM), entendidos como aquellos asuntos que resultan estratégicos para el negocio, tanto por su impacto en el entorno como por su influencia en la generación de valor y la toma de decisiones.

La Compañía se encuentra actualmente en un proceso de fortalecimiento de sus sistemas de gestión de información, particularmente en lo relativo a la recopilación, consolidación y validación de datos a nivel corporativo. En este contexto, el nivel de cobertura y profundidad de la información reportada puede presentar variaciones entre indicadores, en función del grado de madurez de los sistemas y procesos disponibles en cada geografía.

En consecuencia, ciertos contenidos del reporte se circunscriben exclusivamente a la operación en Chile —principal mercado de la Compañía—, mientras que otros incorporan información de filiales específicas o presentan datos consolidados a nivel de grupo, cuando la disponibilidad y calidad de la información así lo permiten.

Grupo Resiter reconoce este reporte como una línea base para el fortalecimiento de sus procesos de reportabilidad y gestión ESG, avanzando en la implementación de sistemas estandarizados que permitan ampliar progresivamente la cobertura, consistencia y comparabilidad de la información en todos los países donde opera.

En relación con la filial en España, esta se encuentra en una etapa inicial de constitución y desarrollo comercial. Al cierre de 2025, no registra operaciones industriales activas ni cuenta con una estructura operativa consolidada, por lo que su contribución a los indicadores presentados en este reporte es de carácter preliminar y no material para efectos de análisis comparativo.

La elaboración de este informe cumple voluntariamente con las directrices establecidas en las Normas de Carácter General N°461 y N°519 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). Asimismo, amplía el alcance de la reportabilidad en materia de sostenibilidad incorporando los indicadores del Global Reporting Initiative (GRI) en cuanto a contenidos generales y temáticos, y los del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) como estándar sectorial. El reporte, además, incluye los resultados de doble materialidad que identifica los impactos, riesgos y oportunidades más significativos del negocio.



Alineamiento voluntario con las Normas de Carácter General N°461 y N°519.



Reportabilidad en referencia al Global Reporting Initiative para la metodología de elaboración del reporte, contenidos generales e inclusión de indicadores de acuerdo con los temas materiales.



Profundización sectorial bajo el Sustainability Accounting Standards Board, incorporando los indicadores de la industria de "Infrastructure Sector – Waste Management" y "Infrastructure Sector – Water Utilities & Services".

CARTA DEL PRESIDENTE

Resiter cierra el año 2025 y se enfrenta al 2026 con un renovado optimismo y una convicción profunda: la compañía está llamada a ser protagonista en la construcción de un futuro más sostenible.

Son más de 40 años de experiencia los que respaldan este camino, pero son la energía, el talento y el compromiso de los colaboradores los que impulsan a la empresa hacia adelante, desafiando a transformar la economía circular en una realidad concreta para los clientes y para la sociedad.

Este nuevo ciclo encuentra a la compañía en plena evolución. Ha avanzado decididamente desde un modelo centrado en servicios hacia uno con un fuerte desarrollo industrial, en el que la valorización de residuos se materializa a través de infraestructura, tecnología y conocimiento. Actualmente, cuenta con una red creciente de plantas y centros de valorización en los países donde opera, lo que le permite ofrecer soluciones cada vez más integrales y de mayor impacto.

Asimismo, sus plantas de tratamiento de aguas residuales reflejan de manera concreta su propósito: recuperar, reutilizar y devolver valor. Cada metro cúbico de agua recuperada representa una contribución real a la sostenibilidad de sus clientes y de los territorios en los que está presente.

Durante el trienio 2026-2028 Resiter contempla desarrollar un importante plan de inversiones por aproximadamente US\$200 millones, tanto en proyectos de valorización de residuos mediante plantas industriales como en la continuidad del área de servicios, que también incorpora la valorización de residuos como parte de su oferta.

Dicho plan incluye los Centros de Valorización Norte y Sur, 4 plantas de compostaje instaladas a lo largo del país, plantas de valorización de residuos de celulosa en Chile, Uruguay y España, plantas de CDR (Combustibles Derivados de Residuos) en Perú y Colombia, plantas de secado de residuos de plantas cerveceras y de agua en México, plantas de tratamientos de aguas empetroladas y limpieza de tanques de combustible en Uruguay y Perú, todo por un total de US\$ 135 millones. El saldo corresponde a las extensiones y nuevos contratos de servicios en la minería y otras industrias.

El año 2025 también marcó un hito relevante en la historia de la compañía. Tras 22 años de liderazgo, Ricardo Macari Pucci asumió un nuevo rol en el Directorio, dejando una huella significativa en su crecimiento, expansión internacional y consolidación. Su visión y compromiso han sido fundamentales en la construcción de la empresa actual, y su experiencia continúa aportando valor en esta nueva etapa.

A su vez, la incorporación de Julio Bertrand Planella como Gerente General Corporativo ha traído una nueva mirada, experiencia y energía. Su liderazgo ya se refleja en el fortalecimiento de nuestros equipos, en la claridad estratégica y en el impulso decidido a nuevos proyectos de valorización y desarrollo, tanto en Chile como en sus operaciones internacionales.

Raúl Alcaíno
Presidente de Resiter



CARTA DEL GERENTE GENERAL

Durante 2025, Resiter avanzó en un proceso de replanteamiento estratégico que marcó un punto de inflexión en su trayectoria. En este contexto, la compañía impulsó el desarrollo de nuevos modelos de negocio orientados a integrar la gestión de residuos con su valorización y reutilización, con el objetivo de generar mayor valor económico, reducir impactos ambientales y contribuir al desarrollo social.

Esta transformación responde a un entorno caracterizado por la transición energética, el fortalecimiento de las exigencias en materia de tratamiento y reutilización de aguas industriales, y una creciente tendencia a la recuperación de metales y residuos inorgánicos asociados a la minería y otras industrias. En línea con lo anterior, Resiter redefinió su propósito corporativo, asumiendo un rol activo en la transformación del sector mediante soluciones avanzadas de gestión y valorización de residuos, contribuyendo así al desarrollo de una industria más sostenible.

Durante el año, la compañía consolidó estos avances mediante la implementación de soluciones integradas en sus clientes, promoviendo la generación de valor compartido para sus grupos de interés. Este enfoque se materializa en el desarrollo de centros de valorización, que se han posicionado como una alternativa eficiente a los esquemas tradicionales de disposición final en diversos sectores industriales de Chile, Perú, México, Colombia y Uruguay.

En Chile, Resiter avanzó en hitos relevantes en el desarrollo de infraestructura para la valorización de residuos. La compañía inició el diseño, la ingeniería y la tramitación de permisos para su primer centro de valorización de residuos orientado a la industria minera, ubicado en la Región de Antofagasta. Asimismo, impulsó el desarrollo de un segundo centro de valorización, altamente tecnologizado e integrado a soluciones de disposición de residuos sólidos, en la Región de Los Lagos.

Adicionalmente, Resiter dio inicio a la construcción de un centro de compostaje de residuos orgánicos en la Región de Los Lagos, abarcando así la zona centro y sur, con el objetivo de valorizar estos residuos, evitar su disposición final y generar fertilizantes para la agroindustria.

En la industria alimentaria, la compañía avanzó en la construcción de su primera planta de secado de bagazo, orientada a la producción de insumos proteicos para la alimentación de ganado bovino.

En el ámbito internacional, durante 2025 Resiter continuó expandiendo su propuesta de valor mediante iniciativas de valorización e innovación en la gestión de residuos.

En Colombia, suscribió un acuerdo para la producción de combustibles derivados de residuos destinados a la industria cementera, con miras a escalar modelos Waste to Energy (WTE).

En Perú y Uruguay, desarrolló servicios de remediación de suelos y tratamiento de aguas oleosas para la industria petrolera, junto con soluciones para el tratamiento de aguas ácidas en minería, fortaleciendo su posicionamiento como proveedor de soluciones sostenibles de alto valor agregado.

En México, consolidó una posición relevante junto a importantes compañías mineras, implementando soluciones más eficientes para la gestión y valorización de residuos metálicos. Asimismo, acordó avanzar en el estudio y desarrollo de plantas de tratamiento terciario de aguas para la industria cervecera de alto estándar a partir de 2026.





Durante 2025, Resiter consolidó un sólido desempeño operacional, gestionando 2,0 millones de toneladas de residuos, con una tasa de valorización de 38%. Asimismo, los servicios de tratamiento hídrico crecieron un 43%, alcanzando 14,8 millones de m³ tratados.

Este desempeño se tradujo en un EBITDA de US\$67 millones y un crecimiento de 7,8% en la facturación de servicios.

Para el año 2026, y en coherencia con el replanteamiento estratégico de la compañía, Resiter proyecta profundizar su transformación mediante una cartera de iniciativas centrada en centros de valorización y soluciones de circularidad para la reutilización de residuos. Para ello, se han considerado inversiones por US\$75 millones en 2026. Con ello, la compañía busca seguir fortaleciendo su capacidad de innovación y su contribución al desarrollo sostenible de los sectores industriales donde opera.

En Resiter, nuestros trabajadores y contratistas constituyen la base de nuestra competitividad y de nuestra capacidad para impulsar soluciones de economía circular que generen valor sostenible para nuestros clientes y la sociedad. En 2025, mejoramos nuestro índice de frecuencia de accidentes con tiempo perdido, alcanzando 0,4 incidentes por cada millón de horas trabajadas en minería, y fortalecimos nuestras capacidades mediante un mayor esfuerzo de capacitación respecto de 2024. Asimismo, avanzamos en la digitalización de procesos para potenciar la excelencia operacional, aumentar la productividad y profundizar la circularidad en el uso de los recursos.

El entorno global, marcado por mayores tensiones, exigencias regulatorias más estrictas, desafíos en eficiencia energética y una creciente conciencia en sostenibilidad, exige acelerar nuestra capacidad de innovación y el desarrollo de soluciones avanzadas en gestión de residuos, tratamiento de aguas y Waste to Energy (WTE).

Como grupo, en Resiter estamos preparados para enfrentar estos desafíos desde una posición de liderazgo en la transformación de la gestión y valorización de residuos, con un compromiso firme de acompañar a nuestros clientes en el desarrollo de soluciones más sostenibles, productivas y competitivas.

Julio Bertrand
Gerente General Resiter

1. ¿QUIÉNES SOMOS?

1.1. MÁS DE 40 AÑOS TRANSFORMANDO EL FUTURO

SOMOS PROMOTORES DEL DESARROLLO DE MODELOS INTEGRADOS DE GESTIÓN Y VALORIZACIÓN DE RESIDUOS

Con casi 45 años de trayectoria y una presencia multinacional que conecta a América Latina y Europa, desarrollamos modelos de negocio integrados para la gestión y valorización de residuos, contribuyendo a fortalecer la resiliencia y la sostenibilidad operacional de nuestros clientes. Los acompañamos en la incorporación de nuevas prácticas y soluciones, apoyando su evolución hacia formas de operación más sostenibles y eficientes y consolidándonos así como un socio estratégico.

“A través de la economía circular, transformamos los desafíos de hoy en las soluciones del mañana, construyendo un legado de progreso y equilibrio para todas las personas”

¿QUÉ DEFINE A RESITER?



RESILIENCIA Y CONTINUIDAD

Mediante la gestión y valorización de residuos mitigamos los impactos ambientales y promovemos la continuidad operacional de nuestros clientes.



IMPACTO POSITIVO MEDIBLE

Generamos valor ambiental. Cada tonelada valorizada es un paso hacia la regeneración de los ecosistemas.



COHERENCIA ESG

La sostenibilidad es el eje de la gestión corporativa. Su estructura integra criterios económicos, ambientales, sociales y de gobernanzas para su correcta implementación.

PROPÓSITO

Existimos para liderar la transformación hacia un futuro más sostenible, generando valor compartido con nuestros clientes y toda la sociedad.

PROPUESTA DE VALOR

Gestionamos y valorizamos residuos y recursos a través de procesos tecnológicos eficientes aplicando modelos de economía circular para desarrollar soluciones sostenibles y competitivas al sector industrial.

VALORES

SEGURIDAD



Cuidar la vida es una responsabilidad que compartimos todos. En cada tarea, decisión y acción, trabajamos con conciencia y compromiso para protegernos mutuamente y crear entornos seguros.

EXCELENCIA



Buscamos la excelencia en todo lo que hacemos. Trabajamos con compromiso, productividad y eficiencia, cuidando a nuestros clientes, colaboradores y al entorno donde operamos.

RESPECTO



Creemos que el respeto se construye día a día, en cada acción y decisión, y que es responsabilidad de todos mantener un ambiente de confianza, colaboración y dignidad compartida.

INTEGRIDAD



Nos guiamos por la honestidad, la coherencia y el cumplimiento de nuestros compromisos. Cada uno de nosotros contribuye a construir confianza y credibilidad, haciendo lo correcto siempre, con responsabilidad y transparencia.

INFORMACIÓN HISTÓRICA NUESTRA EVOLUCIÓN CIRCULAR

Origen y gestión integral

1980

En sus primeras dos décadas, Resiter evolucionó desde la gestión de residuos domiciliarios hacia el segmento industrial. Desarrolló capacidades en recolección, transporte y disposición final con altos estándares de seguridad. Su expansión al sector industrial y minero consolidó un modelo robusto y escalable de gestión integral de residuos.

Expansión regional y especialización

2000

Desde el año 2000, Resiter impulsó su crecimiento en la gestión de residuos industriales, ampliando su portafolio hacia soluciones de mayor valor agregado. Paralelamente, avanzó en su expansión internacional y en la implementación de sistemas de gestión, consolidando una operación más integrada y eficiente.

Fortalecimiento del liderazgo y posicionamiento competitivo

2020

Desde 2021, Resiter impulsa una nueva etapa de expansión con su ingreso a México y España. Incorpora nuevas capacidades de valorización y amplía su participación en la cadena de valor, en un contexto de mayor integración operativa y digital.

HITOS 2025: UN AÑO DE TRANSFORMACIÓN ESTRATÉGICA

El año 2025 estuvo marcado por hitos estratégicos que consolidan la nueva estructura de gobernanza y expanden la propuesta de valor ambiental y social en todas las geografías donde opera Resiter.

FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO EJECUTIVO Y REDEFINICIÓN ESTRATÉGICA:

GOBERNANZA GLOBAL:



Gobernanza para cada centro de valorización integrada a las diferentes unidades de negocios y actividades del Grupo Resiter.

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL:



Durante 2025, la compañía robusteció su arquitectura organizacional para asegurar una gestión de excelencia con la implementación de la Gerencia de Medio Ambiente y Relaciones Institucionales, Gerencia de Energía y Aguas Industriales, Gerencia de Planificación y Control de Gestión, y creación de la Gerencia Corporativa de Abastecimiento y Gestión de Activos Fijos.

FORMALIZACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD:



Durante el período, se formalizó la Gerencia de Sostenibilidad, integrada a la Gerencia de Medio Ambiente y Relaciones Institucionales, como la unidad responsable de liderar, coordinar y supervisar la gestión de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en todas las operaciones de la compañía.

ALINEAMIENTO NORMATIVO VOLUNTARIO:



Inicio de la reportabilidad bajo el estándar del Global Reporting Initiative (GRI), integrando indicadores de sostenibilidad y cambio climático, junto a la Norma Chilena de Carácter General N°519 (NCG).

AMPLIACIÓN DEL ALCANCE EN LA MEDICIÓN DE HUELLAS AMBIENTALES:



La organización fortaleció sus procesos de monitoreo ambiental mediante la ampliación del alcance en la medición de huella de carbono, huella hídrica e indicadores de circularidad, incorporando la totalidad de las operaciones en Chile y Uruguay, así como los centros de valorización. Este avance permitió consolidar una gestión basada en información trazable, consistente y comparable, mejorando la calidad de los datos para la toma de decisiones.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

SEGURIDAD 4.0:



Inversión en tecnología IA para transporte (detección de fatiga y somnolencia), sistemas GPS y Plan de Seguridad Vial integral.

ROBÓTICA Y PREVENCIÓN:



Consolidación del uso de tecnología robótica para aseo industrial en entornos críticos (operaciones remotas), junto al programa de Liderazgo en SSO, la campaña "Conductas que salvan vidas" y la recertificación de excelencia de la Mutual de Seguridad.

EXPANSIÓN Y PRESENCIA EN MERCADOS INTERNACIONALES

AMÉRICA DEL NORTE



Implementación exitosa de un contrato con una de las mineras más relevantes de México.

AMÉRICA DEL SUR



Expansión de Verdecorp con planta en Uruguay. Primeros proyectos de Afrecor en Colombia y Chile.

DESEMPEÑO OPERATIVO Y PROYECTOS DE ECONOMÍA CIRCULAR

RESULTADOS DE VALORIZACIÓN:



De un total de 1.937 kton de residuos gestionados a nivel consolidado, se valorizó un 39%.

AGUA TRATADA:



A nivel consolidado, se recircularon 14,8 millones de m³ de agua en nuestras plantas.

INVERSIONES ESTRATÉGICAS:



Se ejecutaron inversiones por kMM\$ 2,9 en Proyectos Estratégicos:

- Centro de Valorización Norte (CVN).
- Centro de Valorización Sur (CVS).
- Plantas de Compostaje (Romeral, Longaví, Puerto Varas y Paysandú).
- Planta de valorización de Bagazo y Levadura.

Y kMM\$ 7,6 en Alianzas Estratégicas:

- Degraf (valorización de residuos eléctricos y electrónicos).
- Natpro (bioconversión de materia orgánica residual en ingredientes de alto valor nutricional).

DESARROLLO DE TALENTO E INCLUSIÓN

PROGRAMAS DE IMPACTO:



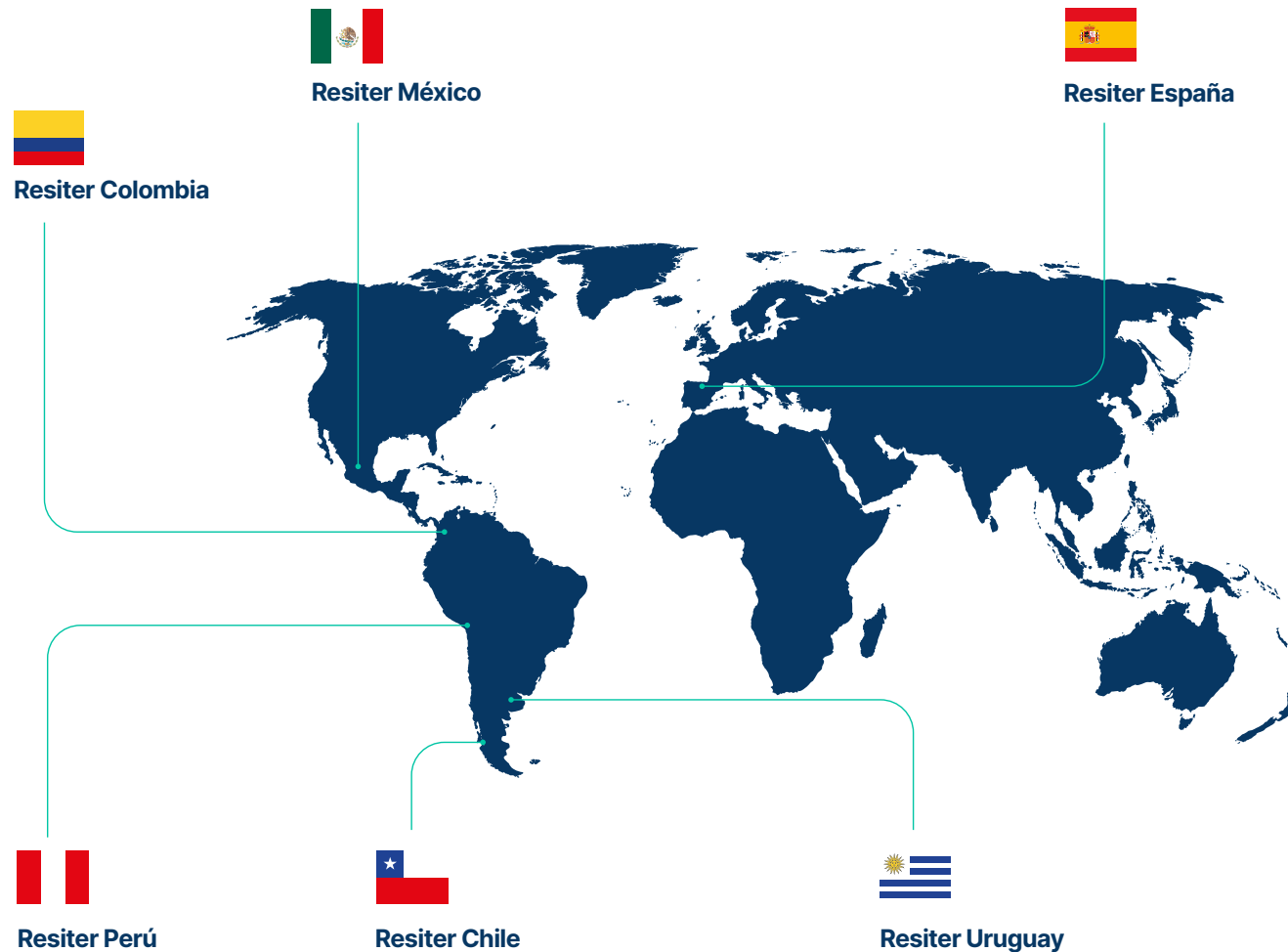
- Proyecto Fénix: alianza con instituto profesional AIEP para certificar estudiantes de IV medio.
- Alianza con Automóvil Club para la formación de conductoras mujeres.

1.2. PRESENCIA GEOGRÁFICA

OPERACIONES EN AMÉRICA Y EUROPA

Resiter ha expandido su modelo de gestión hacia distintos mercados internacionales, consolidando una operación en América. Asimismo, ha iniciado su presencia en Europa a través de su entrada en España. La compañía opera como una red integrada, articulando capacidades globales con ejecución local, frente a los desafíos regulatorios y operacionales de cada territorio.

PRESENCIA GEOGRÁFICA NACIONAL E INTERNACIONAL



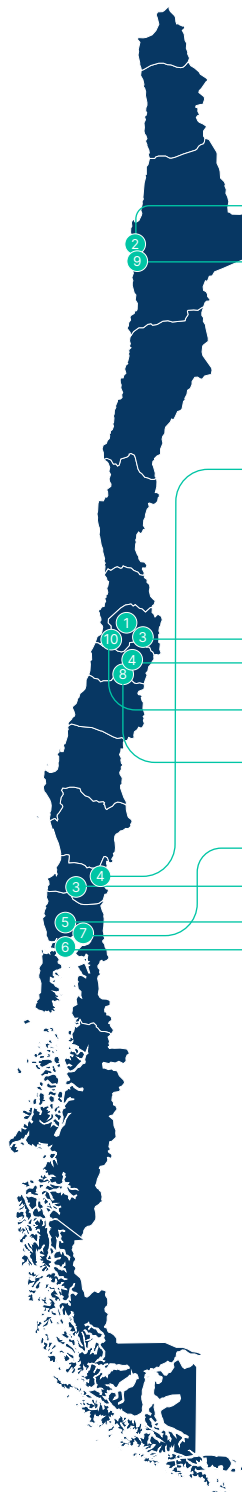
ESTA PRESENCIA GEOGRÁFICA PERMITE A LA ORGANIZACIÓN ATENDER A LAS PRINCIPALES INDUSTRIAS DE LA REGIÓN (MINERÍA, AGROINDUSTRIA, CELULOSA, ENTRE OTRAS), ASEGURANDO UNA RESPUESTA ÁGIL Y LOCAL, RESPALDADA POR ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE SEGURIDAD Y CUMPLIMIENTO AMBIENTAL.

PRESENCIA GEOGRÁFICA EN CHILE



RESITER MINERÍA

RESITER INDUSTRIAL



2 **Le Grand Chic**

3 **ECCOFEED**
Somos Resiter

4 **VERDECORP**
Somos Resiter

5 **greenspot.**
Somos Resiter

6 **NATPRO**

7 **CALAGRO**
Somos Resiter

8 **ECOCORP**
Somos Resiter

9 **BioHeating**
Somos Resiter

10 **DEGRAF**
Somos Resiter

1.3. LÍNEAS DE NEGOCIO

En Resiter, nuestras soluciones permiten dar un nuevo ciclo de vida a los residuos, reduciendo su impacto ambiental y generando valor a partir de su gestión.

Más que gestionar residuos, optimizamos el uso de recursos, apoyando a nuestros clientes en avanzar hacia operaciones más sostenibles y competitivas.

Nuestra propuesta de valor se materializa a través de las siguientes líneas de negocio:



Transformamos la forma en que las industrias gestionan sus residuos, desarrollando modelos de valorización y economía circular para convertir los residuos en recursos y generar valor ambiental, social y económico.

RESIDUOS
GESTIONADOS **1,9** MILLONES
DE TONELADAS

EFICIENCIA OPERATIVA
ALCANZAMOS UN **71%** DE VALORIZACIÓN
EN LA LÍNEA INDUSTRIAL DURANTE EL
ÚLTIMO EJERCICIO, AVANZANDO HACIA
MODELOS MÁS CIRCULARES



TRATAMIENTO DE
AGUAS INDUSTRIALES

Comprendemos que el agua es un recurso vital y cada vez más escaso. Por eso desarrollamos soluciones integrales para el tratamiento de aguas industriales y sanitarias, que permiten su reutilización segura.



AGUA
TRATADA

14,8

MILLONES
DE m³

PLANTAS DE
TRATAMIENTO

179

WASTE
TO ENERGY

En 2025, Resiter consolidó el desarrollo de Waste to Energy (WTE) como una línea estratégica de crecimiento, integrando la valorización de residuos con la generación de soluciones energéticas para la industria. A través de Geofuturo y BioHeating, junto con pilotos tecnológicos en minería, la compañía avanzó en la transformación de residuos en energía, con soluciones aplicables y escalables.

En este contexto, los pilotos implementados en la industria del cemento y la gran minería permitieron ampliar el alcance de estas iniciativas, incorporando nuevas alternativas de valorización que combinan circularidad, eficiencia energética y reducción de emisiones.



Para asegurar el cumplimiento de nuestra propuesta de valor, contamos con una amplia cobertura operativa que nos permite responder a las diversas necesidades de nuestros clientes, operando a través de dos modalidades:



INFRAESTRUCTURA ESTRATÉGICA

Una red de Centros de Valorización y centros de transferencia que permiten cerrar el ciclo de los materiales de forma eficiente y transparente.



SERVICIOS ON-SITE

Resiter opera como un socio estratégico a través de equipos permanentes en las instalaciones de sus clientes. Este modelo on-site permite gestionar los residuos directamente en origen, reduciendo riesgos logísticos, optimizando la segregación desde la fuente y mejorando la eficiencia operativa de manera continua.

1.4. CIFRAS 2025

Los resultados operativos del ejercicio dan cuenta de una organización orientada a la generación de valor económico, ambiental y social.

A través de una robusta infraestructura de plantas y servicios on-site, la compañía ha logrado hitos significativos en la valorización de residuos y la gestión eficiente de recursos críticos, consolidando su rol como actor estratégico para el desarrollo sostenible de la industria regional.



751

kt

DE RESIDUOS
VALORIZADOS



1.937

kt

DE RESIDUOS
GESTIONADAS



14.808

MILES DE m³

DE AGUA
TRATADAS



0,6

tCO₂e

EVITADAS POR CADA TONELADA
DE RESIDUOS QUE SE VALORIZA EN
LOS CENTROS DE VALORIZACIÓN

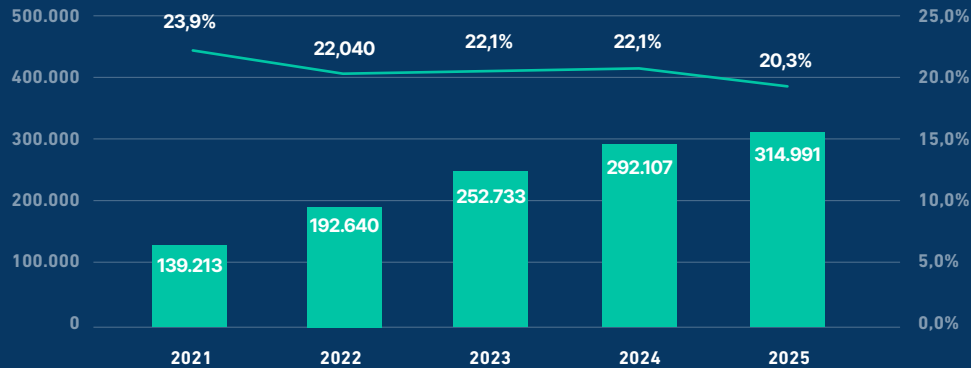
RESUMEN FINANCIERO

La siguiente sección presenta una síntesis del desempeño financiero de la Compañía durante el ejercicio 2025.

**CIFRAS
VS 2024**

INGRESOS	EBITDA	MARGEN EBITDA	CapEx	DFN/EBITDA
MM\$ 314.991	MM\$ 63.991	20,3%	MM\$ 43.061	0,93x
+7,8%	-0,7%	-1,8 pp	-0,3%	0,73x en 2024

INGRESOS (MM\$) & EBITDA



Si bien durante 2025 Resiter continuó mostrando un crecimiento en sus ventas reflejado en mayores ingresos, el margen EBITDA a venta resultó inferior al registrado en 2024, debido a mayores gastos asociados a la implementación de la estrategia de negocios de la Compañía, orientada hacia la integración de la gestión de residuos con el desarrollo de proyectos de infraestructura y plantas de valorización que permitan la reutilización de los residuos alternativamente a su disposición.

DFN/EBITDA
0,93x

DFN/PATRIMONIO
0,49x

ROS
7,4%

ROA
9,4%

ROE
19,2%

Las cifras presentadas corresponden a información financiera consolidada bajo IFRS.



ENFOQUE



ESTRATÉGICO

2.1. SOSTENIBILIDAD COMO ARQUITECTURA DE NEGOCIOS

La estrategia de Resiter se fundamenta en una gestión integrada que busca la transformación de los modelos productivos tradicionales/lineales a esquemas de valorización y reutilización de residuos. Tras las definiciones estratégicas de 2025, la compañía ha estructurado su actuar bajo una propuesta de valor que se enfoca en la

VALORIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN SE OPERACIONALIZA A TRAVÉS DE

GESTIÓN TÉCNICA

Aplicación de conocimiento especializado para el manejo de flujos complejos.

EFICIENCIA OPERATIVA

Optimización de procesos para garantizar resultados sostenibles y medibles.

COLABORACIÓN ESTRATÉGICA

Co-creación de soluciones que permiten a los clientes reinsertar recursos en sus ciclos productivos.

Resiter se proyecta como un agente de desarrollo sostenible, una organización integrada donde la innovación aplicada es el estándar con el que diseñamos la viabilidad industrial para las nuevas generaciones.

DE LA ESTRATEGIA A LA ACCIÓN

A partir de la arquitectura de negocios y del propósito definido, la compañía establece una serie de compromisos que permiten llevar esta propuesta a la práctica. Estos lineamientos orientan la toma de decisiones y prioridades de gestión, asegurando una implementación coherente con la valorización y transformación de residuos, la eficiencia operativa, colaboración estratégica y la creación de valor.

NUESTRO COMPROMISO

Así, Resiter avanza en la materialización de su propósito y propuesta de valor, en coherencia con sus valores y los desafíos de sostenibilidad.

EXCELENCIA OPERACIONAL

Nos comprometemos a garantizar una ejecución de excelencia, segura y sostenible, asegurando la continuidad operacional de nuestros clientes. Ponemos a su disposición toda nuestra capacidad técnica y experiencia para responder de manera eficiente y efectivamente ante sus requerimientos



INTEGRIDAD Y CONFIANZA

Nos comprometemos a actuar siempre con una ética inquebrantable y total transparencia. Honrar nuestra palabra y cumplir cada acuerdo es la base de la confianza que construimos día a día con nuestros clientes, equipos y comunidades.



ECONOMÍA CIRCULAR AL CENTRO DEL NEGOCIO

Lideramos la transformación mediante la co-creación de modelos de negocios de economía circular, que permiten cumplir con nuestras líneas de negocios, principalmente la valorización y reutilización de los residuos.




TRANSFORMACIÓN Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Nos comprometemos a transformar cada desafío en una oportunidad para avanzar hacia un futuro más sostenible. Movilizamos la experiencia, la resiliencia y la visión estratégica de nuestros equipos para generar soluciones innovadoras que creen valor para nuestros clientes, las personas y el entorno.



2.2. RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Resiter entiende que el cumplimiento de sus compromisos depende de la solidez de sus vínculos con su entorno. Por ello, la gestión se fundamenta en una relación ética y transparente, alineada con los más altos estándares de gobierno corporativo. A través de la Política de Relacionamento con Grupos de Interés, la compañía identifica y aborda de manera proactiva las expectativas de quienes se vinculan con su negocio.

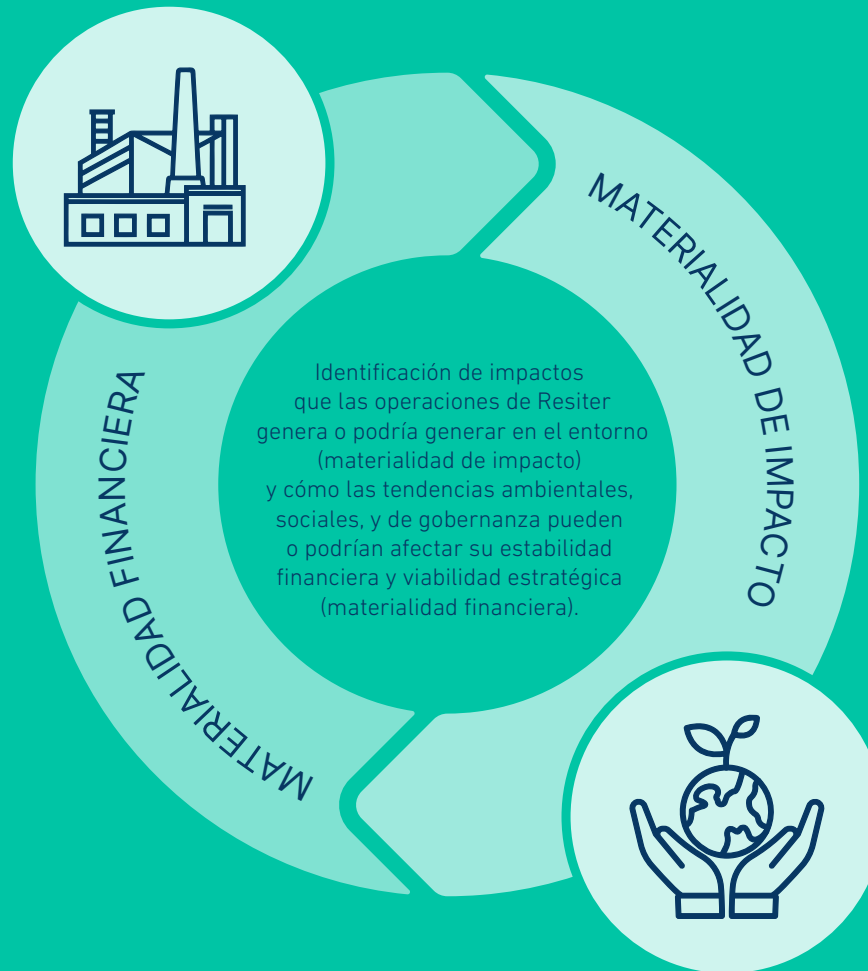


La organización identifica a sus grupos de interés basándose en el impacto mutuo que generan.

GRUPOS DE INTERÉS	OBJETIVOS	CANAL DE COMUNICACIÓN
<p>Colaboradores: Representan un capital invaluable para la compañía. Ellos son quienes realizan las estrategias que nos permiten alcanzar los objetivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la excelencia en nuestro trabajo, priorizando la eficiencia, la seriedad y el profesionalismo. • Promover acciones que mejoren la calidad de vida laboral, apoyándonos en valores como la ética, el respeto, la dignidad y la diversidad. • Impulsar el desarrollo de carrera de nuestros colaboradores, mediante capacitaciones y estudios avanzados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Página web. • Portal de integridad. • Encuestas de clima laboral. • Comunicaciones corporativas. • Newsletter. • Academia Resiter.
<p>Clientes: La demanda de nuestros servicios de gestión y valorización hacen posible nuestra viabilidad y permanencia en el mercado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer servicios y soluciones ambientales de alta calidad, empleando tecnología de última generación e innovación, con el fin de materializar la economía circular. • Establecer relaciones de confianza que nos posicione como socios estratégicos en el ámbito ambiental. • Asegurar que la prestación de nuestros servicios se rija por los valores fundamentales de Resiter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Página web. • Portal de integridad. • Encuestas de satisfacción. • Dosieres y notas de prensa. • Reuniones con clientes. • Ferias y foros. • Portal clientes (PEC). • Sistema de reportabilidad online.
<p>Inversionistas y accionistas: Otorgan los recursos financieros para desarrollar el negocio, velan que los retornos del capital sean sostenibles y que sus operaciones se rijan por los valores de la compañía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que se cumplan las expectativas de crecimiento rentable del negocio, con el objetivo de concretar la visión y misión de Resiter, firmemente alineados con los valores de la compañía. • Garantizar relaciones transparentes, comunicaciones sólidas, eficiencia en la gestión compartida y compromiso con la sostenibilidad. • Brindar información oportuna y veraz sobre la gestión y administración de la compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Página web. • Reportes integrados. • Portal de integridad. • Junta de accionistas. • Dosieres y notas de prensa.
<p>Proveedores y Contratistas: Tienen un rol vital, al suministrar los recursos necesarios para desarrollar las operaciones y asegurar su continuidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nos enfocamos en seleccionar proveedores que se desempeñen como socios estratégicos y que compartan nuestros mismos principios y valores. • Implementación de normas internas sobre comportamiento ético y buenas prácticas en las adquisiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Página web. • Portal de integridad. • Reuniones periódicas. • Redes sociales (Linkedin). • Ferias nacionales e internacionales.
<p>Comunidad: Son quienes reciben en gran medida los impactos que genera la empresa en sus operaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Privilegiar proyectos en el ámbito de la educación, calidad de vida y fomento productivo, con la finalidad de promover proyectos autosustentables en el largo plazo y con alto impacto social, desarrollando así, iniciativas que creen valor compartido. • Favorecer el impulso del negocio y su sostenibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Página web. • Portal de integridad. • Redes sociales (Linkedin). • Participación de eventos, ferias nacionales e internacionales.

2.3. DOBLE MATERIALIDAD

Durante 2025, llevamos a cabo nuestro primer proceso de doble materialidad





1

INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE CONTEXTO

El proceso inició con una etapa de desk research exhaustiva. La entidad analizó documentación interna, tales como:

- Políticas corporativas.
- El Código de Conducta.
- Manuales, etc.

Asimismo, se realizó un seguimiento de prensa y redes sociales y diversas publicaciones sobre economía circular y tendencias del sector. Finalmente, se llevó a cabo un análisis de benchmark con actores globales líderes en la industria.



2

MAPEO DE LA CADENA DE VALOR

Se elaboró un diagrama detallado de la cadena de valor de la organización, identificando los puntos críticos en las etapas de:

AGUAS ARRIBA

(adquisición de insumos críticos y activos).

OPERACIONES

(recolección, transformación de residuos y aseo industrial).

AGUAS ABAJO

(venta de productos valorizados y disposición final).



3

PROCESO DE CONSULTA Y ENTREVISTAS

27 ENTREVISTAS INTERNAS

Incluyeron líderes de áreas como comercial, finanzas, recursos humanos, compliance y operaciones internacionales.

06 ENTREVISTAS EXTERNAS

Implicó la consulta a representantes de grupos de interés clave, incluyendo expertos en gestión hídrica, clientes de la minería, sindicatos y gremios de la industria del reciclaje.



4

IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES (IROS)

Alienado a la Metodología de Gestión de Riesgos, se realizó un levantamiento que permitió definir un universo total de 185 IROS. El desglose final consistió en:

64 IMPACTOS efectos de la empresa sobre el entorno.

83 RIESGOS amenazas externas para el negocio.

38 OPORTUNIDADES áreas de crecimiento estratégico.

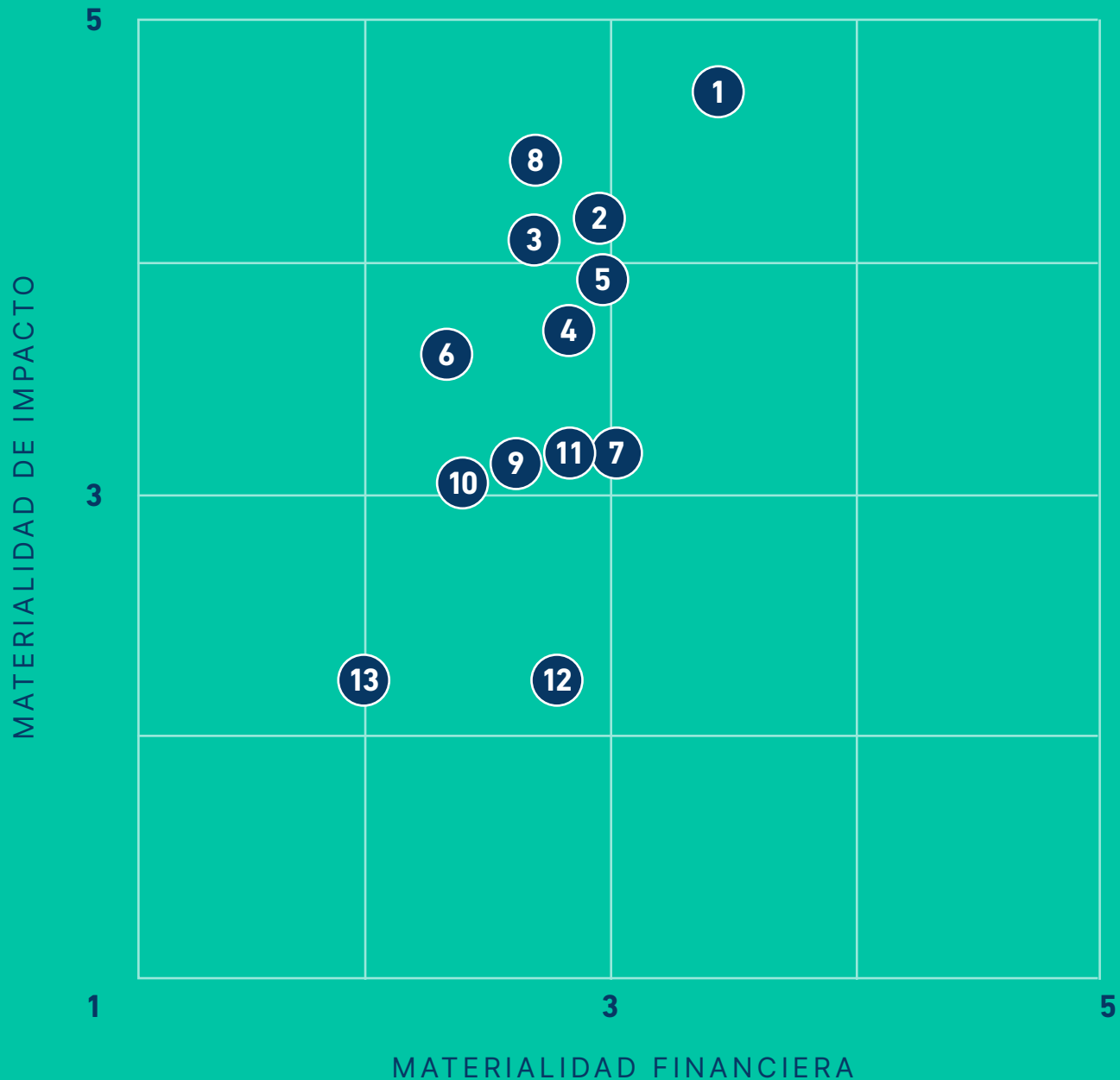
En términos de dimensiones, el análisis arrojó:

42,5%
DE TEMAS SOCIALES

41,4%
DE GOBERNANZA

16,1%
AMBIENTALES

MATRIZ DE MATERIALIDAD



-  1. Salud y seguridad de las operaciones
-  2. Residuos y valorización
-  3. Modelo de economía circular
-  4. Suelos
-  5. Recurso hídrico
-  6. Cambio climático y emisiones
-  7. Desarrollo y relacionamiento comunitario
-  8. Ética y transparencia
-  9. Prácticas laborales
-  10. Talento
-  11. Innovación y tecnología
-  12. Entorno público y regulatorio
-  13. Diversidad e inclusión

3

MODELOS

● DE NEGOCIOS

3.1. NEGOCIOS Y SECTOR INDUSTRIAL

Resiter asume un liderazgo activo, impulsando la transición hacia un modelo en el que los recursos se utilizan de manera consciente y los residuos se transforman para su valorización y reutilización. Un modelo donde la sostenibilidad y el desarrollo avanzan de la mano.



GESTIÓN Y
VALORIZACIÓN
DE RESIDUOS



TRATAMIENTO
DE AGUAS
INDUSTRIALES



WASTE
TO
ENERGY

LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA SE COMPONE DE LAS SIGUIENTES UNIDADES DE NEGOCIO:

RESITER MINERÍA, RESITER INDUSTRIAL Y CENTROS DE VALORIZACIÓN. DE MANERA COMPLEMENTARIA, EL GRUPO PROYECTA SU EXPERIENCIA HACIA MERCADOS INTERNACIONALES, CONSOLIDANDO UNA PRESENCIA REGIONAL SÓLIDA, A TRAVÉS DE FILIALES EXTRANJERAS.

DIVISIÓN
MINERÍA

DIVISIÓN
INDUSTRIAL

CENTROS DE
VALORIZACIÓN

FILIALES
EXTRANJERAS

Esta división posiciona a Resiter como un socio estratégico de la gran y mediana minería del cobre, litio, oro y plata en Chile

A través de una oferta especializada y adaptada a las exigencias del sector, la compañía contribuye a la continuidad operacional de sus clientes, promoviendo al mismo tiempo una gestión más eficiente y sostenible de los recursos.

En este contexto, la oferta en el sector minero se diversifica en seis segmentos de operación:



1. GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS

Comprende la administración de:

- Residuos industriales (RIND).
- Residuos domésticos (RDOM).
- Residuos peligrosos (RESPEL).

Incluye servicios de:

- Segregación • Transporte • Disposición
- Operación • Cierre de rellenos sanitarios
- Administración de patios de salvataje.



2. GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS Y RILES

Ejecuta la operación y mantenimiento de:

- Fuentes de agua.
- Habilitación de pozos.
- Servicios especializados de hidrogeología.



3. ASEO TECNIFICADO DE INSTALACIONES

Servicios de limpieza mecanizada en Infraestructuras críticas como:

- Piscinas de procesos.
- Precipitadores.
- Tanques de hidrocarburo y aglomeradores.
- Recuperación de polvos metalúrgicos a través del barrido industria.



4. VALORIZACIÓN DE RESIDUOS

Procesamiento de materiales metálicos y no metálicos para su reintegración en la cadena productiva, a través de sus centros de valorización o en plantas de terceros.



5. LIMPIEZA Y REMEDIACIÓN DE SITIOS

Intervención en suelos industriales mediante segregación, triturado, molienda y envasado de materiales.



6. SERVICIOS SANITARIOS

Provisión de soluciones de infraestructura sanitaria de alto estándar, incluyendo baños portátiles, contenedores y trailers.

La División Industrial tiene un alcance a diversos sectores productivos, entregando soluciones integrales para la gestión de residuos de sus clientes

Su oferta es flexible y especializada, contribuyendo a la continuidad operacional y a la generación de valor sostenible, mediante la incorporación de prácticas de economía circular.

EN ESTE CONTEXTO, LA OFERTA DE VALOR CONSIDERA:



SUMINISTRO DEL EQUIPAMIENTO NECESARIO, COMO CONTENEDORES Y CENTROS DE TRANSFERENCIA



DESARROLLO DE PLAN DE MANEJO PERSONALIZADOS QUE OPTIMIZAN LOS INDICADORES DE CIRCULARIDAD DE SUS CLIENTES



Resiter Industrial se encarga de la recolección, el pretratamiento y el transporte, los centros procesan los residuos y los transforman en nuevos productos o insumos que se reincorporan a distintas cadenas productivas, asegurando la recircularización efectiva de los materiales.



RESITER UTILIZA CANALES DE VENTA B2B DIRECTOS Y POTENCIA LA AUTOGESTIÓN DE LOS CLIENTES MEDIANTE UN PORTAL DIGITAL DE RELACIÓN FACILITANDO EL ACCESO A INFORMACIÓN CRÍTICA Y MÉTRICAS DE DESEMPEÑO AMBIENTAL EN TIEMPO REAL.



AL IGUAL QUE CON LOS CLIENTES MINEROS, RESITER INDUSTRIAL SE INTEGRA DIRECTAMENTE CON LOS CENTROS DE VALORIZACIÓN CUMPLIENDO LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN Y VALORIZACIÓN ADQUIRIDOS CON SUS CLIENTES.

Los centros de valorización son un pilar diferenciador del modelo de negocio de Resiter, conformando una red de instalaciones especializadas

En ellos, la compañía transforma residuos de diversas industrias mediante procesos tecnológicos avanzados, generando nuevos productos y materias primas, promoviendo a la vez activamente la economía circular.



A través de sus filiales en el extranjero, la compañía proyecta su modelo de negocio a nivel regional, extendiendo su presencia en distintos mercados.

En dichos mercados, replica y adapta su modelo a las particularidades de cada país, con foco en la continuidad operacional de sus clientes, la eficiencia en el uso de los recursos y la promoción de la economía circular.



PERÚ

- Gestión Integral de Residuos.
- Valorización de Residuos .
- Tratamiento de Aguas Industriales.
- Servicios Industriales.



COLOMBIA

- Gestión Integral de Residuos.
- Valorización de Residuos.
- Tratamiento de Aguas Industriales.
- Servicios Industriales.



MÉXICO

- Gestión Integral de Residuos.
- Valorización de Residuos .
- Tratamiento de Aguas Industriales.
- Servicios Industriales.



URUGUAY

- Gestión Integral de Residuos.
- Valorización de Residuos .
- Tratamiento de Aguas Industriales.



ESPAÑA

- Actualmente, la compañía avanza en la definición de su estrategia de entrada comercial, enfocada en la identificación y desarrollo de oportunidades de negocio en diversos sectores del país, junto con la gestión y valorización de residuos del sector agroindustrial y de la celulosa.

EN LA ACTUALIDAD, RESITER DESARROLLA SUS OPERACIONES SIN EL USO DE PATENTES Y TAMPOCO OPERA BAJO LICENCIAS, FRANQUICIAS, ROYALTIES NI CONCESIONES DE PROPIEDAD.

3.2. ENTORNO ECONÓMICO Y REGULATORIO DE LOS PAÍSES QUE OPERA RESITER

CHILE

PERÚ

COLOMBIA

MÉXICO

URUGUAY

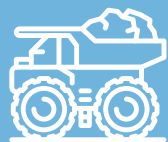
ESPAÑA

EL MARCO REGULATORIO QUE AFECTA LAS OPERACIONES DE SE DEFINE PRINCIPALMENTE POR LA IMPLEMENTACIÓN DE:

- | | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 19.300 Ley de Bases del Medio Ambiente. • Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), regulado por la Ley N°19.300 y su Reglamento DS N°40 . • Ley N° 20.417 Superintendencia del Medio Ambiente (SMA) . • Ley N° 20.920 Gestión de residuos, Responsabilidad Extendida del Productor (REP) y fomento al reciclaje. • Ley N° 21.455 Marco de Cambio Climático. • La Ley N° 21.600 Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas (SBAP). | <ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 1278 de Gestión Integral de Residuos Sólidos. • Decreto Supremo N° 014-2017-MINAM Reglamento de la Ley de Residuos Sólidos. • Ley N° 28611 General del Ambiente. • Ley N° 27446 Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA). • Ley N° 29325 del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental. • Decreto Supremo N° 003-2020-PRODUCE Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria. | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto 1076 de 2015 Norma marco del sector ambiente. • Decreto 670 de 2025 Reglamenta el Programa nacional de Basura Cero. • Ley 2232 de 2022 Regula la reducción progresiva de plásticos de un solo uso. • Decreto 2192 de 2023, Reglamenta la Ley 2232, Integra medidas dentro del Decreto 1076 de 2015 y Refuerza economía circular y reducción de residuo. • Resolución 0631 de 2015, Define los límites máximos permisibles de vertimientos. • Resolución 1207 de 2014 Regula el reúso de aguas residuales tratadas. | <ul style="list-style-type: none"> • Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente. • Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos. • Ley General de Economía Circular. • Ley General de Aguas / Ley de Aguas Nacionales. • Normas Oficiales Mexicanas relevantes en residuos y aguas. • Ley General de Cambio Climático y Reglamento en materia del Registro Nacional de Emisiones. | <ul style="list-style-type: none"> • Ley N° 19.829 de Gestión Integral de Residuos. • Creación del Ministerio de Ambiente (Ley N° 19.889). • Ley 17283: Protección del medio ambiente. • Decreto 182 Reglamentación para la gestión ambientalmente adecuada de residuos sólidos industriales y asimilados. • Reglamentos asociados a residuos, calidad ambiental y saneamiento. | <ul style="list-style-type: none"> • Ley 7/2022 de residuos y suelos contaminados para una economía circular. • Normativa de la Unión Europea en materia ambiental y de residuos. • Estrategia Española de Economía Circular ("España Circular 2030"). • Reglamentos sobre envases, residuos peligrosos y responsabilidad ampliada del productor. |
|---|---|---|--|--|---|

LA ORGANIZACIÓN SE ENCUENTRA BAJO LA FISCALIZACIÓN DE:

- | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Salud. • Ministerio del Medio Ambiente. • Municipalidades de sus zonas de operación. | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del Ambiente (MINAM). • Ministerio de Salud (DIGESA). • Gobiernos regionales y municipalidades. | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. • Autoridades Ambientales Regionales (CAR). • Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios. • Entidades territoriales. | <ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT). • Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA). • Gobiernos estatales y municipales. • Otras autoridades sectoriales. | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Ambiente. • Gobiernos departamentales. | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. • Comunidades Autónomas. |
|--|--|---|--|---|--|



RESITER MINERÍA

COMPETIDORES DIRECTOS

Soluciones Ambientales Integrales

Entre los principales competidores directos destacan corporaciones internacionales como:



Tratamiento de residuos Industriales y Peligrosos

La compañía compete con firmas especializadas como:



Empresas de Reciclaje



Logística y Disposición Final



RESITER INDUSTRIAL

COMPETIDORES DIRECTOS

Servicios Ambientales y soporte técnico para grandes clientes Industriales

En el nivel transnacional, la organización compete con proveedores como:



Soluciones de sostenibilidad y modelos de negocio circulares

Con foco en la valorización y la gestión eficiente de excedentes industriales.

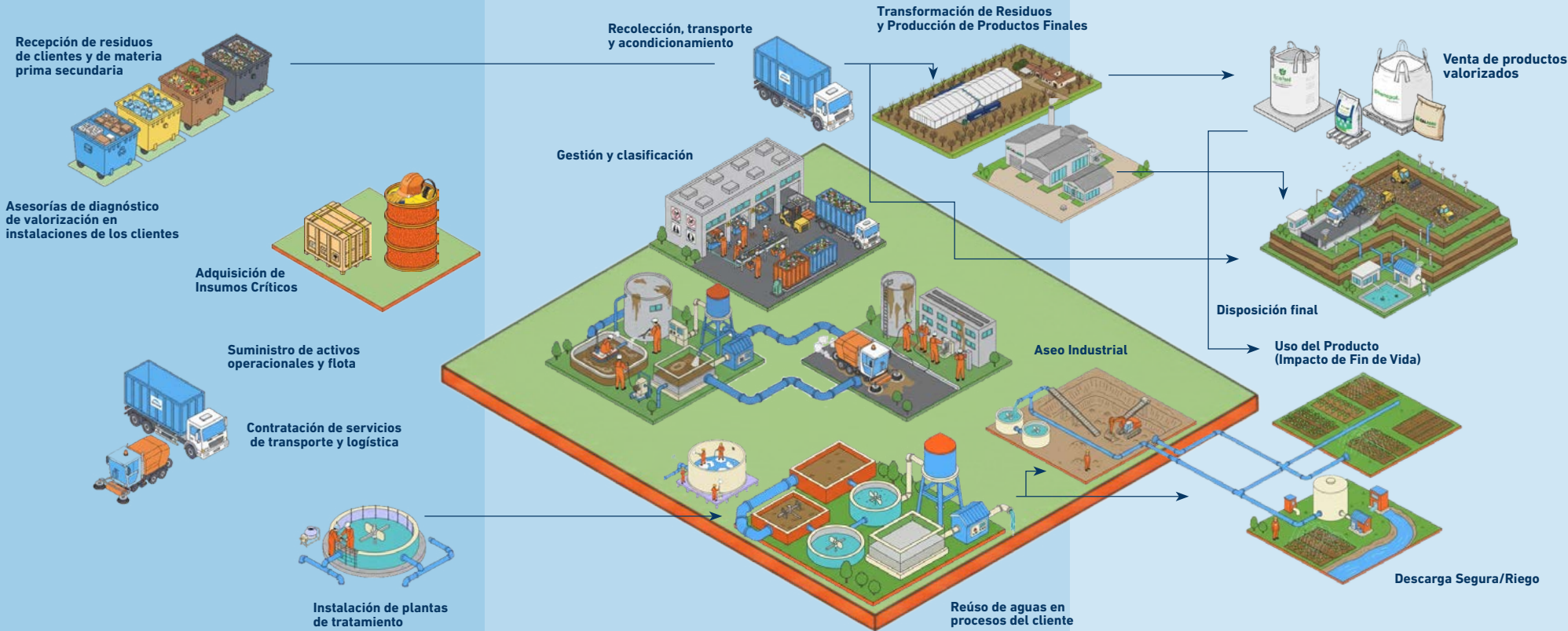


3.3. CADENA DE VALOR

AGUAS ARRIBA

OPERACIONES

AGUAS ABAJO



ACTIVIDADES TRANSVERSALES

ADMINISTRACIÓN CENTRALIZADA

Funciones de Soporte Corporativo (Auditoría, Cumplimiento, RRHH, Finanzas) que aplican para todos los Centros de Valorización.

INGENIERIA Y DESARROLLO DE PROYECTOS

Desarrollo y testeo de nuevos productos a partir de residuos y estudio de viabilidad.

DESARROLLO DE MERCADOS

Fomento de la demanda por los productos de economía circular para cerrar el ciclo.

AGUAS ARRIBA

RECOLECCIÓN O RECEPCIÓN DE RESIDUOS

CLIENTES

Que por su parte delegan su gestión en Resiter

EMPRESAS

Que abastecen a las plantas de valorización mediante la venta de materiales

COMPLEMENTO A ESTE PROCESO

- Adquisición estratégica de insumos críticos
- Suministro de activos operacionales
- Flota necesaria para la ejecución técnica



SERVICIO ZERO WASTE

IDENTIFICAR

- Oportunidades de valorización desde el origen
- Asesorar en la logística interna de los residuos
- Impulsar cambios culturales en relación con su gestión

DIAGNOSTICAR

PROVISIÓN

Esta etapa contempla:

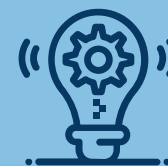
- Contratación de servicios de transporte y logística
- Instalación de plantas de tratamiento en algunas faenas de los clientes

ESTAS ACCIONES ASEGURAN QUE LA INFRAESTRUCTURA OPERATIVA ESTÉ ALINEADA CON LAS DEMANDAS TÉCNICAS Y AMBIENTALES DE CADA PROYECTO DESDE SU ORIGEN

ACTIVIDADES TRANSVERSALES DE SOPORTE



Para sostener esta operatividad, funciones corporativas transversales de auditoría, finanzas y gestión de personas garantizan la solvencia y la ética en la toma de decisiones en todos los países donde opera el grupo



Complementariamente, los equipos de ingeniería impulsan la innovación mediante el desarrollo de nuevos proyectos circulares, mientras que la estrategia comercial dinamiza la demanda de productos valorizados para asegurar la rentabilidad y la sostenibilidad del ecosistema de economía circular

OPERACIONES

NÚCLEO OPERATIVO

LA GESTIÓN, CLASIFICACIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS MATERIALES RECOLECTADOS

El pretratamiento de residuos prioriza su valorización en plantas propias, asegurando que solo una fracción menor sea destinada a disposición final en rellenos sanitarios



A TRAVÉS DE PROCESOS ESPECIALIZADOS, LA EMPRESA:

- Transforma los residuos valorizables
- Genera productos finales con valor comercial
- Integra la tecnología necesaria para optimizar resultados



REÚSO DE AGUAS EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE LOS CLIENTES

INGENIERÍA HIDRAÚLICA

OPERACIÓN EN INSTALACIONES DE RESIDUOS LÍQUIDOS

ESTE ENFOQUE OPERATIVO NO SOLO GARANTIZA LA EFICIENCIA TÉCNICA, SINO QUE CONSOLIDA LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL DE VER EL RESIDUO COMO UN MOTOR DE ECONOMÍA SOSTENIBLE

Adicionalmente Resiter realiza ACTIVIDADES DE ASEO INDUSTRIAL

AGUAS ABAJO

CIERRE DE CICLO



GESTIÓN DE TRANSPORTE Y ACONDICIONAMIENTO

Reinserción definitiva por parte de la compañía de materiales procesados



VENTA PRODUCTOS VALORIZADOS

Hito crítico donde el residuo se reincorpora al mercado como nuevo insumo

CIERRE EFECTIVO DEL CICLO DE LA CIRCULARIDAD



ELEMENTOS CUYA VALORIZACIÓN TÉCNICA AÚN NO ES POSIBLE,

existe una disposición final responsable y descargas seguras que mitiguen cualquier impacto ambiental



EN LOS CASOS EN LOS QUE RESITER NO SE HACE RESPONSABLE DE LAS ETAPAS DE GESTIÓN DE RESIDUOS POSTERIORES A SU PRETRATAMIENTO,

deriva su valorización o disposición final a terceros, a través de relaciones contractuales que varían dependiendo del negocio desarrollado en cada zona de operación

MODELO DE ECONOMÍA CIRCULAR (TM)

COMPONENTE

ENFOQUE RESITER



1

DESCRIPCIÓN



2

IMPACTOS, RIESGOS
Y OPORTUNIDADES



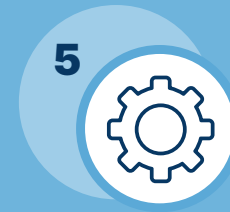
3

POLÍTICAS



4

COMPROMISOS



5

AVANCES

Considera la transición hacia un modelo de economía circular basado en la valorización integral de residuos como un eje de competitividad y sostenibilidad en la gestión de residuos industriales. Este enfoque implica el desarrollo de soluciones que transforman materiales en insumos valorizados, junto con la implementación de sistemas de trazabilidad y verificación. Asimismo, incorpora altos estándares de transparencia en la gestión y comunicación de resultados, con el fin de resguardar la credibilidad de la compañía, fortalecer la confianza de los grupos de interés y cumplir con crecientes exigencias regulatorias y de mercado.

- Transición hacia la circularidad mediante la transformación de residuos no aprovechables en insumos valorizados para nuevas cadenas de valor, contribuyendo a la reducción de la huella ambiental y de las emisiones asociadas a las operaciones.
- Riesgo de pérdida de contratos y de exposición a sanciones reputacionales o regulatorias, derivado de declaraciones de circularidad no suficientemente respaldadas o de una trazabilidad insuficiente, lo que podría afectar la credibilidad de la compañía y su acceso a clientes.
- Atracción de nuevos clientes y fortalecimiento de la propuesta de valor, en respuesta al creciente interés de las empresas por integrar la circularidad en sus modelos de negocio.

- Manual de gobierno corporativo.
- Código de conducta.
- Plan de comunicaciones.

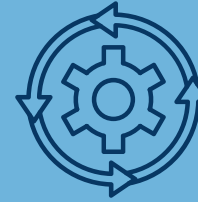
- Reducir progresivamente la proporción de residuos destinados a disposición final en rellenos sanitarios, priorizando su valorización.
- Ampliar el portafolio de residuos gestionados para fortalecer la participación en la cadena de valor y potenciar soluciones circulares.

- Trazabilidad del 100% de los residuos gestionados por Resiter Industrial.
- De un total de 1.937 kton de residuos gestionados a nivel consolidado, se valorizó un 39%.

LÍDER EN ECONOMÍA CIRCULAR

DE SERVICIOS A INFRAESTRUCTURA

ESTRUCTURA MAYORITARIAMENTE
BASADA EN SERVICIOS



MODELO MIXTO

PRIORIZA LA INVERSIÓN EN
INFRAESTRUCTURA PROPIA Y LA
TRANSFORMACIÓN DE RESIDUOS

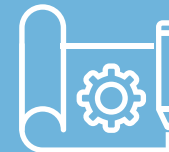
La compañía se encuentra en un proceso de cambio de estrategia, priorizando la inversión en infraestructura propia y la transformación de residuos.

ESTA EVOLUCIÓN CONTEMPLA LOS SIGUIENTES EJES FUNDAMENTALES:



FORTALECIMIENTO INTERNO DE LA CADENA DE VALOR:

- Participación directa con nuevos centros de valorización, gestión de residuos y en algunos casos sitios de disposición final.
- Reducción de la dependencia de terceros.
- Control sobre el ciclo de vida de los residuos que consolide la circularidad.



DISEÑO DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS:

- Fortalecimiento de las áreas de ingeniería separando la Subgerencia de Proyectos Internacionales de la Subgerencia de Ingeniería y Grandes Proyectos, para el diseño conceptual y desarrollo de infraestructura propia, como plantas de compostaje, hidrolizado de proteínas y centros de valorización de residuos industriales.



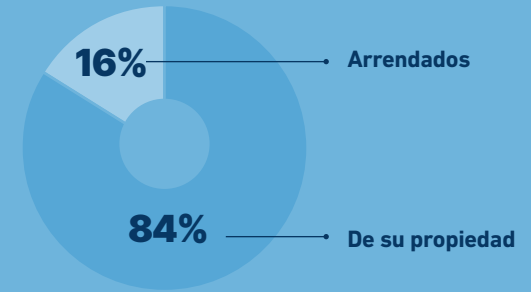
GOBERNANZA PARA EL CRECIMIENTO:

- Transición operativa de una estructura vertical a una organización colectiva, apoyada en Comités de Dirección responsables de implementar planes estratégicos específicos para cada centro de valorización y filial internacional.



ACTUALMENTE,
RESITER CUENTA
CON UNA FLOTA DE

1.190
VEHÍCULOS



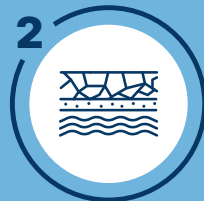
14
INSTALACIONES

DEDICADAS AL PROCESAMIENTO
DE RESIDUOS DE PROPIA
RECOLECCIÓN O DE TERCEROS



- RELLENO SANITARIO
- CENTROS DE VALORIZACIÓN
- CENTROS DE COMPOSTAJE
- BODEGAS DE INSTALACIÓN DE RECEPCIÓN
- ALMACENAMIENTO DE RESIDUOS (IRAR)

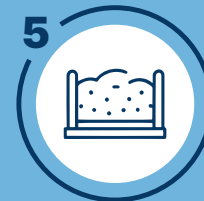
INSTALACIONES DE GESTIÓN DE RESIDUOS RESITER



RELLENO
SANITARIO



CENTROS DE
VALORIZACIÓN



CENTROS DE
VALORIZACIÓN
POR COMPOSTAJE



BODEGAS
IRAR

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA (TM)

COMPONENTE

ENFOQUE RESITER

<p>1</p>  <p>DESCRIPCIÓN</p>	<p>2</p>  <p>IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES</p>	<p>3</p>  <p>POLÍTICAS</p>	<p>4</p>  <p>COMPROMISOS</p>	<p>5</p>  <p>AVANCES</p>
<p>Aborda la integración de tecnologías avanzadas, analítica de datos e inteligencia artificial como habilitadores de eficiencia, seguridad y trazabilidad en la gestión y valorización de residuos. Este enfoque considera la optimización de procesos y el desarrollo de soluciones que respondan a las crecientes exigencias tecnológicas del mercado, junto con la implementación de capacidades robustas en ciberseguridad, gestión de datos y continuidad operativa. Asimismo, incorpora el fortalecimiento del capital humano y la innovación técnica para mitigar riesgos de obsolescencia y asegurar la prestación de servicios confiables y de alto estándar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento en la eficiencia, seguridad y trazabilidad de los procesos, fortaleciendo la confiabilidad y sostenibilidad de la gestión de residuos. • Riesgo de interrupción de servicios y de pérdida de información debido a ciberincidentes o fallas u obsolescencia tecnológica, lo que podría afectar la continuidad operativa, generar costos de recuperación y comprometer el cumplimiento de contratos. • Desarrollo de nuevas soluciones tecnológicas y servicios de mayor valor agregado, que fortalezcan la competitividad, mejoren la experiencia de los clientes y habiliten la expansión hacia nuevos mercados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de Gobierno Corporativo. • Política de Seguridad de la Información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la digitalización y automatización de procesos para fortalecer la trazabilidad, eficiencia operativa y gestión de riesgos en las distintas líneas de negocio. • Potenciar la expansión y replicabilidad de soluciones tecnológicas y de valorización en los mercados donde la compañía opera, fortaleciendo su desarrollo y presencia internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de sistemas de monitoreo de fatiga y somnolencia en la flota, basados en inteligencia artificial. • Implementación de soluciones de automatización y sistemas de visión artificial para la segregación de residuos.



**GERENCIA DE
DESARROLLO
Y ESTRATEGIA**

INNOVACIÓN

**BRINDA SOPORTE A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA
ESTRATEGIA, ABARCANDO ÁMBITOS DE GOBERNANZAS,
EVALUACIÓN DE PROYECTOS, DESARROLLO DE INGENIERÍA
Y ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍAS**

La supervisión y aprobación de avances tecnológicos e inversiones es evaluada a través de instancias de apoyo a la administración que aseguran su rigor financiero y estratégico:



**COMITÉ DE
INVERSIONES:**

Responsable de evaluar la viabilidad técnica y económica de los nuevos proyectos, incluyendo los que puedan representar oportunidades de implementar formas o tecnologías innovadoras para la valorización de residuos.



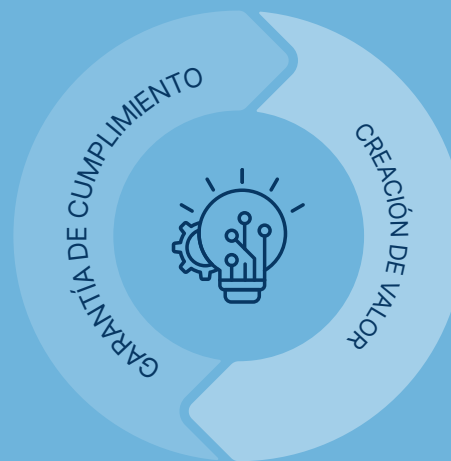
**COMITÉ DE
GERENCIA:**

Entre los asuntos que supervisa semanalmente se incluyen los sistemas informáticos, velando por que la tecnología respalde la continuidad operacional.

PROYECTOS DE INNOVACIÓN

CONSOLIDACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRAZABILIDAD Y MONITOREO DIGITAL

Asegura que los residuos no terminen en vertederos bajo procedimientos irregulares.



INCORPORACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS DE VALORIZACIÓN

Permite a los clientes ampliar su repertorio de residuos valorizables.

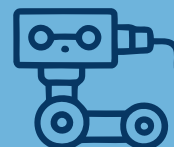
INNOVACIÓN

DESCRIPCIÓN



TECNOLOGÍA PARA LA SEGURIDAD VIAL

Implementación de sistemas de inteligencia artificial en la flota de transporte para la detección de fatiga y somnolencia, además de cámaras de monitoreo en tiempo real.



ROBÓTICA EN INDUSTRIA

Incorporación de alta tecnología en aseo industrial en Minería, permitiendo un mayor foco en el servicio y cliente, y la incorporación de personal más especializado.



PILOTO DE BIOGÁS INDUSTRIAL

Ejecución de un proyecto piloto de generación de biogás en una de las faenas donde se desempeña la Empresa, orientado a la valorización de residuos orgánicos de casinos y servicios sanitarios. Los resultados de este piloto determinarán la viabilidad de escalar esta solución a nivel industrial.

Dada la alta digitalización en la trazabilidad de residuos y el monitoreo continuo, la compañía considera la ciberseguridad como un pilar fundamental de la confianza.

Las directrices para resguardar la integridad de la información recae en dos ámbitos de gestión:



POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN:

La protección de la información es responsabilidad de **colaboradores, contratistas y terceros**

DEFINICIÓN DE DIRECTRICES CLARAS PARA:

- **Uso correcto del equipamiento corporativo**
- **Gestión de identidades mediante contraseñas robustas**
- **Ejecución de respaldos periódicos**



PROTECCIÓN DE ACTIVOS Y CONTROL DE RIESGOS

ENFOQUE PROACTIVO Y CONTROL ESTRATÉGICO

- **Supervisión Estratégica:** Bajo el control directo del Comité de Auditoría, Riesgo y Cumplimiento.
- **Protocolos Estrictos:** Aplicación de medidas para asegurar la confidencialidad de la información estratégica y de los clientes
- **Protección de Infraestructura:** Mitigación de vulnerabilidades en la infraestructura tecnológica y sistemas en la nube
- **Resultado:** Asegurar la resiliencia de los datos frente a amenazas digitales

3.4. SOCIOS COMERCIALES

RESITER EXTIENDE SU COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD Y LA SOSTENIBILIDAD EN TODA SU CADENA DE SUMINISTRO

La relación con sus socios comerciales se rige por los principios de transparencia, probidad y eficiencia operativa, asegurando que la prestación de servicios y la adquisición de insumos se realicen bajo estándares éticos y normativos consistentes con la filosofía empresarial de la organización.

GOBERNANZA DE ABASTECIMIENTO

2025 CREACIÓN DE LA GERENCIA DE ABASTECIMIENTO Y CONTROL DE ACTIVOS

Una evolución hacia una gobernanza alineada con el alcance transaccional del grupo.



 **+100** PATRIMONIO EN ACTIVOS PROFESIONALIZADO BAJO ESTA NUEVA UNIDAD
MILLONES USD

La compañía publicó una nueva Política de Abastecimiento, que establece la hoja de ruta estratégica para asegurar la eficiencia y la sostenibilidad en la cadena de suministro.

ADICIONALMENTE LA COMPAÑÍA CUENTA CON DOS INSTANCIAS CLAVE:



COMITÉ DE INVERSIONES

ENCARGADO DE EVALUAR Y APROBAR CONTRATACIONES DE ALTA COMPLEJIDAD O INVERSIÓN ESTRATÉGICA, ASEGURANDO LA RENTABILIDAD Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE NEGOCIO.



MANUAL DE ÉTICA PARA PROVEEDORES:

MARCO NORMATIVO QUE DEFINE LAS CONDUCTAS ESPERADAS Y LOS CANALES DE DENUNCIA DISPONIBLES PARA LOS SOCIOS COMERCIALES, ALINEADO CON EL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS DE LA ORGANIZACIÓN.

SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Si bien Resiter no cuenta actualmente con un proceso formal de evaluación de proveedores bajo criterios específicos de sostenibilidad en ámbitos sociales y ambientales, sí incorpora ciertos elementos vinculados a gobernanza y desempeño económico en sus procesos de selección y evaluación.



En este contexto, la debida diligencia constituye un componente central para asegurar estándares mínimos en la relación con terceros. Para ello, se exige a proveedores y contratistas la presentación de antecedentes legales y corporativos, incluyendo la constitución de sociedad, el Formulario de Due Diligence definido por la Compañía, la declaración de conflictos de interés y la adhesión obligatoria al “Código de Ética para Proveedores y Contratistas”.



Adicionalmente, la gestión de riesgos se aborda mediante un proceso de evaluación multidisciplinario, que involucra a las áreas de Abastecimiento, Contabilidad y Cumplimiento. Este proceso considera el análisis de riesgos financieros, comerciales y legales, con el objetivo de resguardar la continuidad operacional y la integridad de las relaciones comerciales.

PRESUPUESTO TOTAL DE ABASTECIMIENTO EN PAÍSES QUE TIENEN PRESENCIA OPERATIVA

2025 PRESUPUESTO TOTAL DE ABASTECIMIENTO **\$86.621.347.096**

CHILE	MÉXICO	COLOMBIA	URUGUAY	PERÚ
\$73.357.487.213	\$8.686.721.438	\$4.563.604.448	\$2.065.974	\$11.468.023

En el caso de Chile, el 100% de esta glosa fue destinada a proveedores locales, entendiéndose como aquellos que realizan sus actividades en el mismo país.

POLÍTICA DE PAGO A PROVEEDORES



30 días

**POLÍTICA DE PAGO OPORTUNO
ESTABLECE PAGO PREFERENTE**
Salvo acuerdos específicos entre las partes



2025 SE REGISTRARON

10.779

**ACUERDOS DE PAGOS EXCEPCIONALES
PARA PROVEEDORES NACIONALES**

EN CUANTO A LA DISTINCIÓN DE PROVEEDORES CRÍTICOS, SEGÚN EL PROCEDIMIENTO DE COMPRA VIGENTE, RESITER DEFINE COMO PROVEEDORES CRÍTICOS A AQUELLOS CUYA COMPRA ANUAL ES SUPERIOR A \$160.000.000.

INDICADORES DE PAGO A PROVEEDORES NACIONALES

INDICADOR	HASTA 30 DÍAS	ENTRE 31 Y 60 DÍAS	MÁS DE 60 DÍAS
Número de proveedores	3.209	1.897	576
Número de facturas pagadas	28.204	32.921	4.958
Monto total de facturas pagadas	56.683.815	90.924.004	14.261.830
Monto total de los intereses por mora	0	0	0
Número de acuerdos con plazo excepcional de pago.	10.779	47	5

4 GOVERNANZA

4.1. FILOSOFÍA DE GOBERNANZA

GOBERNANZA CON PROPÓSITO: INTEGRIDAD, CONTROL Y MEJORA CONTINUA

Para el adecuado funcionamiento de su gobierno corporativo, Resiter cuenta con un marco formal de políticas, normas y estructuras de supervisión. Este sistema no solo define las reglas de actuación interna, sino que asegura que la dirección estratégica esté alineada con el propósito de la compañía.

La evaluación de su funcionamiento se realiza mediante instancias periódicas de revisión de la gestión de riesgos, el cumplimiento normativo, la efectividad del Modelo de Prevención de Delitos, el seguimiento de planes de acción, el desempeño de los sistemas de control interno, considerando además los resultados de auditorías internas y externas, junto con otras materias relevantes. Este enfoque permite identificar oportunidades de mejora y fortalecer progresivamente las prácticas de gobierno corporativo.

GOBERNANZA EN CIFRAS

1. ESTRUCTURA DE GOBIERNO



6

Directores.



12

Sesiones de Directorio.



1

Comité de auditoría, riesgo y cumplimiento.

2. GOBERNANZA DE RIESGOS



1

Modelo de gestión de riesgos basado en COSO ERM.



3

Líneas de defensa para la gestión integral de riesgos.



4

Etapas del proceso: Identificación, evaluación, mitigación y monitoreo.

3. ÉTICA Y CUMPLIMIENTO



24/7

Canal de denuncias disponible para stakeholders.



2

Herramientas de cumplimiento: Modelo de Prevención de Delitos y Libre Competencia.



90%

Dotación alcanzada por campaña de ética y divulgación.

4. INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA



0

Sanciones ejecutorias asociadas a incumplimiento de la Ley N120.393.



0

Acciones jurídicas por libre competencia o prácticas monopólicas en 2025.



100%

De las denuncias con trazabilidad y seguimiento mediante clave.

LA GOBERNANZA DE RESITER SE SUSTENTA EN UNA ESTRUCTURA PROPORCIONAL A SU ESCALA Y COMPLEJIDAD, CON FOCO EN SUPERVISIÓN, GESTIÓN DE RIESGOS, INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y MEJORA CONTINUA.

MARCO DE GOBERNANZA

Se organiza en torno a tres pilares fundamentales que permiten una segregación clara de funciones y una supervisión técnica rigurosa:



ESTRUCTURA DE SUPERVISIÓN Y LIDERAZGO

DIRECTORIO

Órgano máximo de dirección y supervisión. Define la estrategia, resguarda la sostenibilidad del negocio y supervisa la gestión de la administración.

COMITÉS TÉCNICOS

Instancias de apoyo especializado para el análisis profundo de materias críticas.

ADMINISTRACIÓN

Responsable de la ejecución operativa de la estrategia y de informar sobre el desempeño y riesgos del negocio.



MARCO NORMATIVO

DIRECTRICES DE GOBIERNO CORPORATIVO

Lineamientos, responsabilidades y atribuciones que rigen el funcionamiento del Directorio, sus comités y la alta administración.

INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN

Sistema de integridad conformado por el Código de Conducta, el Modelo de Prevención de Delitos y políticas anticorrupción, antifraude, conflictos de interés, libre competencia y seguridad de la información, entre otras.

RIESGOS E IMPACTOS

Políticas y procesos para identificar, evaluar, mitigar y monitorear riesgos estratégicos, operacionales, financieros ambientales, sociales y de cumplimiento.



MECANISMOS DE CONTROL Y TRANSPARENCIA

INDEPENDENCIA Y SEGREGACIÓN

Garantía de que la dirección estratégica es independiente de la gestión operativa (directores no ejecutivos).

AUDITORÍAS EXTERNAS E INTERNAS

Mecanismos de revisión independiente que fortalecen la confiabilidad de la información, la efectividad del control interno y el seguimiento de planes de acción.

SISTEMAS DE DENUNCIAS Y CUMPLIMIENTO

Canal formal, seguro, confidencial y disponible 24/7 para colaboradores y terceros, que permite reportar denuncias e incumplimientos.

4.2. DIRECTORIO

El máximo órgano de gobierno está conformado por seis miembros titulares, designados por la Junta de Accionistas por un periodo de tres años, tras el cual pueden ser reelectos. No ejercen cargos ejecutivos y pueden ser o no accionistas. No está restringida la participación en otros Directorios. La mesa directiva actual cuenta con experiencia y conocimientos relevantes en materias estratégicas, regulatorias, financieras, ambientales y de gestión de riesgos.



Raúl Alcaíno
Presidente

RUT: 6.067.858-8
Chileno
Ingeniero Civil Industrial

Perfil: Líder estratégico con trayectoria de alto impacto en sectores público y privado. Ex alcalde de Santiago y director en LATAM, Entel y Deutsche Bank. Visión experta en gobierno corporativo y ética institucional a través de Transparencia Internacional Chile.

Antigüedad: +30 años

Último nombramiento: 2025
Presidente del directorio

Asistencia: 100%



Álvaro Fischer Abeliuk
Vicepresidente

RUT: 6.400.719-K
Chileno
Ingeniero Matemático

Perfil: Experto en transferencia tecnológica e innovación. Ex Presidente de Fundación Chile y del Instituto de Ingenieros de Chile. Miembro de la N.Y. Academy of Science, aporta una visión científica y de vanguardia tecnológica al Directorio.

Antigüedad: +30 años

Último nombramiento: 2025

Asistencia: 83,3%



Jeffrey Dawes

RUT:0-E
Australiano
Ingeniero de Minas y Metalúrgico

Perfil: Sólida trayectoria en el sector minero industrial. Fue Presidente y CEO de Komatsu Mining Corp y Komatsu Latin America. Su conocimiento técnico en operaciones extractivas es clave para la supervisión de riesgos en faenas de gran escala.

Antigüedad: 3 años

Último nombramiento: 2025

Asistencia: 100%



María Rotondo

RUT: 0-E

Española

Lic. en Ciencias Económicas y Empresariales

Perfil: Sólido perfil financiero y experiencia en mercado de capitales, funciones, adquisiciones. Desarrolló su carrera profesional en Banco Santander durante 27 años en el área de banca de inversión. Su último puesto durante los últimos 10 años como Director General responsable global de Telecomunicaciones, Media y Tecnología. Formación en sostenibilidad. Actualmente en consejera de Telefónica Brasil, CACEIS Spain y CACEIS Latam. Anteriormente consejera de Telefónica y miembro de la comisión de sostenibilidad y consejera de INDRA.

Antigüedad: 3 años

Último nombramiento: 2025

Asistencia: 100%



Olivier Weber

RUT: 0-E

Suizo

Licenciado en Marketing

Perfil: Trayectoria ejecutiva internacional, destacando su rol como Presidente de PepsiCo Foods América Latina. Experto en consultoría de negocios y gestión de operaciones globales, con formación en Harvard, IMD y Wharton.

Antigüedad: 3 años

Último nombramiento: 2025

Asistencia: 100%



Ricardo Macari

Rut: 6.592.668-7

Chileno

Ingeniero Estadístico Matemático e Ingeniero Comercial

Perfil: Posee una trayectoria de alta dirección de más de 45 años en sectores industriales, financieros y de energía. Destaca su liderazgo como CEO Corporativo de Resiter durante 22 años, clave en la consolidación estratégica de la compañía. Previamente, desempeñó una carrera de 28 años en el Grupo Royal Dutch Shell.

Antigüedad: 1 año

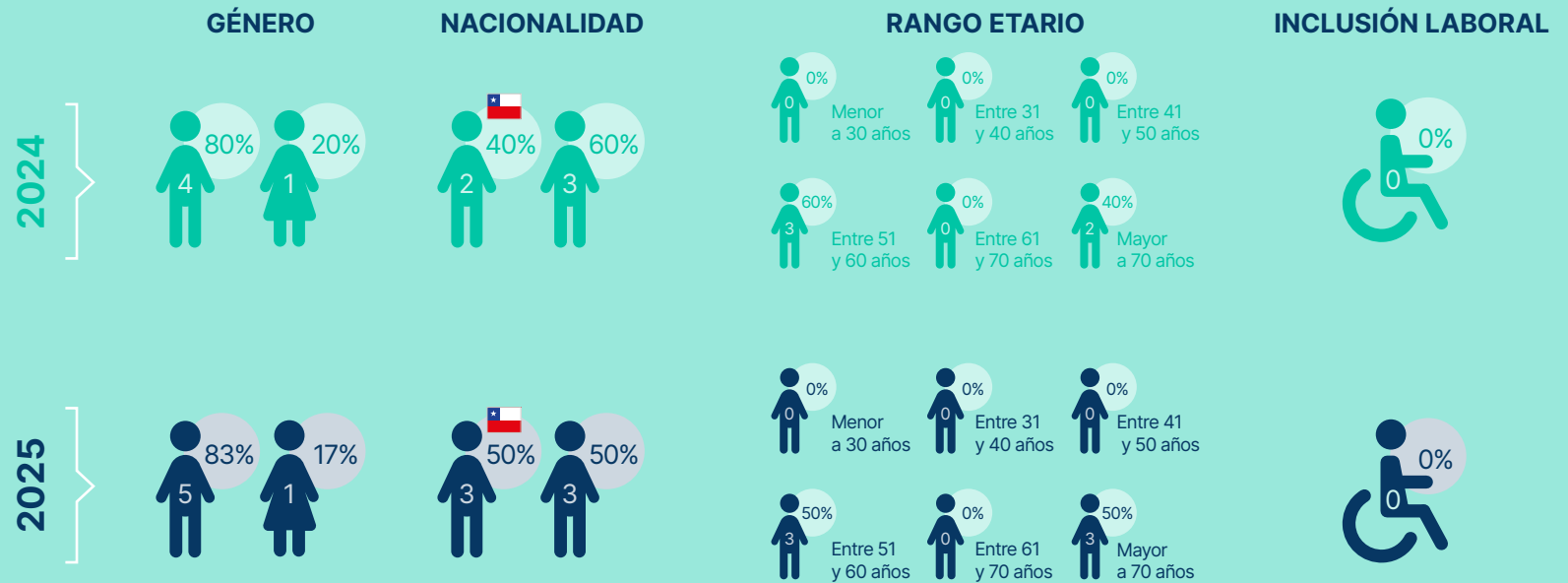
Último nombramiento: 2025

Asistencia: 100%

Durante el periodo 2024-2025, la composición del Directorio de Resiter ha experimentado una evolución estratégica con la incorporación de un nuevo integrante, alcanzando un total de **6 directores**.

La presencia de **directores extranjeros (50%)** continúa siendo un pilar fundamental para proyectar y consolidar la operación de Resiter en mercados internacionales. Esta visión global se complementa con una sólida **representación nacional (50%)**, encabezada por liderazgos con vasta trayectoria en el mercado local y global.

Si bien la **representación femenina se sitúa en un 16,7%** tras la ampliación de la mesa, la diversidad de perfiles asegura una gobernanza robusta, con diversos puntos de vista y una capacidad técnica alineada con los desafíos de la economía circular.



Resiter procura que su Directorio cuente con información oportuna y mecanismos de coordinación que favorezcan la toma de decisiones informada.

FLUJO DE INFORMACIÓN CRÍTICA

PRE SESIÓN

Envío de informes detallados con 2 días de antelación.

POST SESIÓN

Envío de presentaciones y borrador de acta en la semana siguiente.

FRECUENCIA Y DEDICACIÓN

Reuniones mensuales (alternando Directorio Ordinario y Comité Ejecutivo).

Duración promedio: 3 horas por sesión.



GESTIÓN DIGITAL

Plataforma exclusiva para firma digital y resguardo de actas definitivas.



PRESENCIALIDAD INTERNACIONAL

Los directores residentes fuera de Chile deben asistir presencialmente a un mínimo de 3 de las 6 sesiones anuales.

6

SESIONES ANUALES DE DIRECTORIO.

6

SESIONES ANUALES DE COMITÉ EJECUTIVO.

3

HORAS PROMEDIO POR SESIÓN.

2

DÍAS DE ANTELACIÓN PARA ENVÍO DE INFORMACIÓN.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEL DIRECTORIO

El Directorio concentra su labor en tres ámbitos clave que fortalecen la dirección estratégica, la supervisión y la sostenibilidad del negocio.



1. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y FINANCIERA



2. AUDITORÍA, CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS



3. GOBERNANZA, ALTA ADMINISTRACIÓN Y SOSTENIBILIDAD

- Aprobar el Plan Estratégico, el plan anual de gestión y revisar periódicamente su cumplimiento.
- Aprobar los estados financieros mensuales y anuales, inversiones relevantes y sus fuentes de financiamiento.
- Aprobar decisiones estratégicas vinculadas a sostenibilidad, cultura, clima laboral, innovación y nuevas tecnologías.
- Aprobar adquisiciones, desinversiones, alianzas, fusiones, divisiones de negocios y la creación, modificación o disolución de centros de valorización.

- Impulsar y supervisar el sistema de control interno y la gestión de riesgos de la Compañía.
- Revisar los informes de auditoría externa y supervisar que la Administración implemente los planes de acción derivados de los mismos.
- Proponer a la Junta de Accionistas la designación de auditores externos y clasificadoras de riesgo.

- Establecer y formar parte en los Comités del Directorio, sus estatutos e integrantes
- Revisar periódicamente la gestión de los aspectos ambientales, de seguridad y de gobierno corporativo
- Aprobar los cambios en la estructura de la alta gerencia (incluye el Gerente General Corporativo y ejecutivos principales y claves)
- Aprobar políticas de compensación, desempeño y sucesión de ejecutivos principales.
- Evaluar el desempeño del Gerente General Corporativo, supervisar su relación con los públicos interesados
- Cumplir todas aquellas otras obligaciones establecidas por la legislación vigente

MATERIAS ESG

La Administración informa al Directorio sobre materias ambientales, sociales y de gobernanza relevantes, según la naturaleza de los proyectos, decisiones y operaciones de la Compañía.



DECISIONES DE INVERSIÓN

En la evaluación de proyectos, planes de negocios y decisiones presupuestarias, el Directorio considera antecedentes económicos, operacionales, ambientales y sociales cuando corresponde.

DURANTE EL 2025, LA COMPAÑÍA NO CONTÓ CON UN PROCESO FORMAL DE AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTORIO; NO OBSTANTE, SU FUNCIONAMIENTO FUE MONITOREADO MEDIANTE EL SEGUIMIENTO DE SESIONES, ACUERDOS Y MATERIAS REVISADAS.

COMITÉS DEL DIRECTORIO

COMITÉ DE AUDITORÍA, RIESGO Y CUMPLIMIENTO



OBJETIVOS Y FUNCIONES PRINCIPALES

- Supervisar y coordinar acciones para identificar, informar y prevenir riesgos del negocio.
- Supervisar el cumplimiento del sistema de control interno.
- Impulsar y promover la cultura ética.
- Supervisar que las denuncias sean resueltas en el tiempo comprometido.



COMPOSICIÓN E INTEGRANTES

- Un miembro del Directorio
- Gerente General Corporativo
- Gerente Corporativo de Administración y Finanzas
- Gerente de Auditoría Interna y Cumplimiento



PRINCIPALES MATERIAS TRATADAS EN EL AÑO

- Gestión de Riesgos
- Hallazgos relevantes de auditoría
- Modelo de Prevención de Delitos
- Canal de denuncia



FRECUENCIA DE LAS SESIONES

Sesiona cuatrimestralmente y cada vez que las circunstancias lo requieran.



MECANISMO DE REGISTRO

Las sesiones del comité son registradas en actas.



PORCENTAJE DE ASISTENCIA

100% de asistencia.

El Directorio cuenta, en su conjunto, con una combinación de experiencias, conocimientos y habilidades que fortalecen su rol de dirección, supervisión y toma de decisiones estratégicas.

COMPETENCIAS

GOBIERNO CORPORATIVO:

Conocimiento en dirección empresarial, supervisión del negocio, toma de decisiones colegiadas y buenas prácticas de gobernanza.

GESTIÓN DE RIESGOS:

Conocimiento en identificación, evaluación y supervisión de riesgos estratégicos, financieros, operacionales, regulatorios, ambientales y de cumplimiento.

VISIÓN INTERNACIONAL Y EXPANSIÓN:

Experiencia en gestión de operaciones en distintos mercados, adaptación regulatoria y relacionamiento con terceros.

ESTRATEGIA DE NEGOCIO:

Experiencia en planificación estratégica, evaluación de inversiones, crecimiento sostenible y desarrollo de nuevos negocios.

EXPERIENCIA EN LA INDUSTRIA:

Conocimiento del contexto operacional, comercial y regulatorio.

A continuación, se presenta el detalle de las remuneraciones percibidas por lo miembros del Directorio durante el ejercicio 2025:

	Año	Dieta fija (CLP)	Dieta variable (CLP)
Raúl Alcaíno Lihn	2024	\$71.052.063	-
	2025	\$71.219.750	-
Álvaro Fischer Abeliuk	2024	\$71.052.063	-
	2025	\$71.219.750	-
Jeffrey Dawes	2024	\$70.442.249	-
	2025	\$71.845.937	-
María Rotondo	2024	\$70.343.377	-
	2025	\$71.792.629	-
Olivier Weber	2024	\$70.343.377	-
	2025	\$71.792.629	-
Ricardo Macari(*)	2024	-	-
	2025	\$58.952.441	-

(*) Director desde marzo 2025

4.3. ALTA ADMINISTRACIÓN, UN AÑO DE FORTALECIMIENTO

GERENTE GENERAL CORPORATIVO

El ingreso de **Julio Bertrand Planella** como Gerente General Corporativo en 2025 marca el inicio de un replanteamiento de la estrategia de negocios de Resiter, orientado a responder a un nuevo contexto en la gestión y valorización de residuos. Esto conlleva a la creación de tres pilares fundamentales estratégicos, la creación de la Gerencia de Energía y Aguas Industriales, y el desarrollo de Centros de Valorización integrados a la gestión de residuos. El área ambiental y de relaciones institucionales se vuelve clave para implementar esta estrategia.

GERENCIAS DE PRIMERA LÍNEA



GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y RELACIONES INSTITUCIONALES

Bajo el liderazgo de **Carol Gray Rojas**, esta unidad centraliza la evaluación de proyectos en el SEIA, la gestión de permisos ambientales y sectoriales, así como la incorporación de la sostenibilidad como parte integral de su ámbito de acción. Su enfoque busca asegurar el cumplimiento normativo y promover un relacionamiento proactivo con autoridades y comunidades, contribuyendo al desarrollo responsable de los proyectos a lo largo de su ciclo de vida.



GERENCIA DE ENERGÍA Y AGUAS INDUSTRIALES

Liderada por **Diego Carrasco Molina**, responde directamente a los riesgos detectados en las plantas (alto consumo de energía y estrés hídrico) y a la oportunidad de desarrollar soluciones de recuperación de agua de RILES y proyectos de biogás.



GERENCIA DE SOSTENIBILIDAD

(dependiente de la Gerencia de Medio Ambiente y Relaciones Institucionales):

En 2025, la compañía formalizó su área de Sostenibilidad cuyo objetivo es impulsar la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en la estrategia y operación de la organización, promoviendo una gestión responsable, ética y transparente que contribuya a la generación de valor sostenible en el largo plazo. Desde una mirada transversal, el área busca fortalecer la cultura organizacional, el relacionamiento con los grupos de interés y la coherencia del actuar corporativo, asegurando el cumplimiento normativo y aportando al desarrollo sostenible de los territorios donde la compañía opera.

EN 2025 SE INICIARON DIVERSAS INICIATIVAS, ENTRE LAS QUE DESTACAN:



Medición de su desempeño ESG



Elaboración de su Reporte Integrado alineado a temas estratégicos



Medición de su Huella de Carbono, Huella Hídrica e Indicadores de Circularidad



Desarrollo de estrategias de relacionamiento comunitario en sus operaciones y proyectos



Desarrollo de un plan de inclusión de mano de obra femenina y local en proyectos mineros

Estas iniciativas reflejan el compromiso con la generación de impactos positivos para sus grupos de interés, colaboradores, clientes y comunidades, integrando de manera transversal criterios ambientales, sociales y de gobernanza en todas sus operaciones. De cara al 2026, el objetivo es definir y formalizar una estrategia corporativa de sostenibilidad que oriente las decisiones y consolide la sostenibilidad como un pilar central de crecimiento.

IDENTIFICACIÓN Y PERFIL TÉCNICO DE LA ALTA ADMINISTRACIÓN



Julio Bertrand Planella
Gerente General Corporativo
Ing. Civil Industrial (PUC)
Inicio: 2025
Antigüedad: 1 año
RUT: 11.834.121-K



Ignacio Ruiz Adriaola
Gerente de Administración y Finanzas
Ingeniero Civil (PUC)
Inicio: 2011
Antigüedad: 15 años
RUT: 7.777.382-7



Ricardo Lagos Quijada
Gerente Desarrollo Estrategia Corp.
Ingeniero Civil Industrial (U. Chile)
Inicio: 2000
Antigüedad: 26 años
RUT: 10.641.708-3



Enrique Peñafiel Fellay
Gerente Comercial en Nuevos Negocios
Ing. en Transportes (PUCV)
Inicio: 1991
Antigüedad: 35 años
RUT: 8.189.284-9



Roland Haemmerli Wevar
Gerente General de División Minería
Ingeniero Civil Químico (UdeC)
Inicio: 2025
Antigüedad: 1 año
RUT: 8.357.083-0



Fernando Ledesma Escudero
Gerente General de Resiter Industrial
Ingeniero Civil Industrial (U. Chile)
Inicio: 2025
Antigüedad: 1 año
RUT: 13.699.204-K



Paola Saravia Divasto
Gerente de Seguridad,
Salud Ocupacional y Calidad
Ing. Prevención de Riesgo y MA (UMAG)
Inicio: 2017
Antigüedad: 9 años
RUT: 9.308.922-7



Claudia Segura Pastine
Gerente de Recursos Humanos
Psicóloga (U. Chile)
Inicio: 2013
Antigüedad: 13 años
RUT: 10.294.920-K



Miriángela Guerrero Vivas
Gerente de Auditoría Interna y
Cumplimiento
Contador e Ing. Comercial (UCAT)
Inicio: 2018
Antigüedad: 8 años
RUT: 25.986.798-3



Claudia Godoy Liberona

Gerente de Marketing y Comunicaciones
Periodista (PUC)

Inicio: 2019

Antigüedad: 7 años

RUT: 8.709.920-2



Sebastián Hoffmann Chau

Gerente Legal
Abogado (U. Gabriela Mistral)

Inicio: 2015

Antigüedad: 11 años

RUT: 8.771.355-5



Diego Carrasco Molina

Gerente de Aguas y Energía
Ing. Civil Industrial (PUC)

Inicio: 2025

Antigüedad: 1 año

RUT: 17.269.309-1



Jorge Valenzuela Sepúlveda

Gerente TI
Ingeniero Civil Industrial (PUC)

Inicio: 2017

Antigüedad: 9 años

RUT: 8.499.851-6



Carol Gray Rojas

Gerente de Medio Ambiente y Relaciones Institucionales
Ing. Gestión Calidad y MA (INACAP)

Inicio: 2025

Antigüedad: 1 año

RUT: 15.719.437-2



Sebastián Santander Pérez

Gerente General Resiter Perú
Ingeniero Civil Industrial (UdeC)

Inicio: 2010

Antigüedad: 16 años

RUT: 13.535.404-K



Ximena Mateus Almeyda

Gerente General Resiter Colombia
Lic. Adm. de Empresas (UNAB)

Inicio: 2024

Antigüedad: 2 años

RUT: 0-E



Matías Artigas

Gerente General Afrecor y Resiter Uruguay
Ingeniero Químico (U. ORT Uruguay)

Inicio: 2019

Antigüedad: 7 años

RUT: 0-E



Patricio Jaramillo Mellard

Gerente General Resiter México
Ingeniero Mecánico (USACH)

Inicio: 2013

Antigüedad: 13 años

RUT: 13.830.023-4



Alejandro Valencia Montedónico

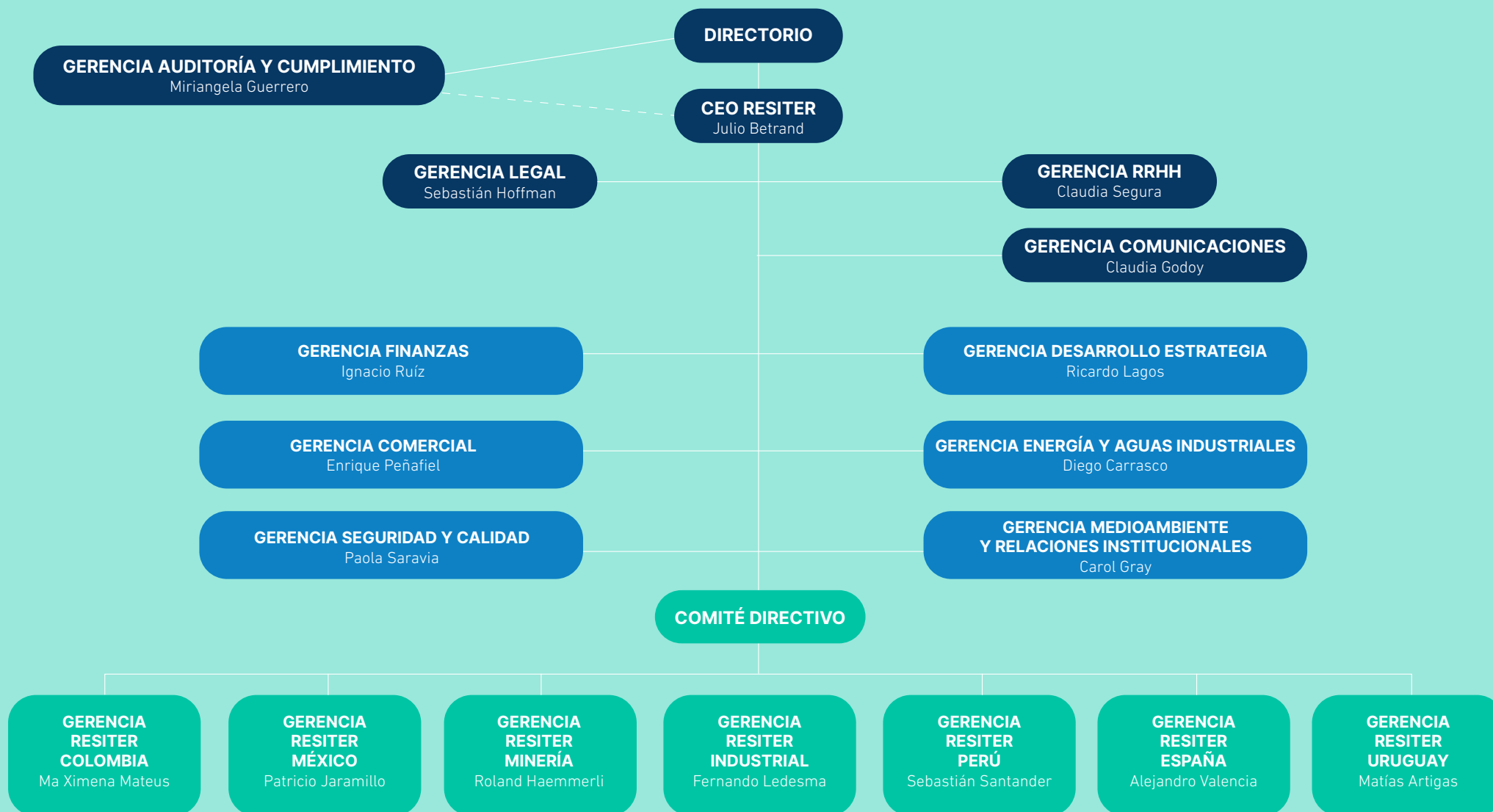
Gerente General Resiter España
Ingeniero Agrónomo (PUCV)

Inicio: 2013

Antigüedad: 13 años

RUT: 9.909.501-6

ORGANIGRAMA DIRECTORIO



EL ÁREA DE GESTIÓN DE RIESGOS DEPENDE DE LA GERENCIA DE AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO, LA RELACIÓN CON MEDIOS DE PRENSA DE LA GERENCIA DE COMUNICACIONES, Y LA DE SOSTENIBILIDAD DE LA GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y RELACIONES INSTITUCIONALES.

La estructura de compensación de los ejecutivos principales se compone de una base fija y una variable.



COMPONENTES:

La retribución variable se determina en función del cumplimiento de objetivos de desempeño anuales.



OPCIONES SOBRE ACCIONES:

La sociedad no mantiene vigentes planes de compensación basados en opciones sobre acciones para sus ejecutivos principales.



**PLANES DE
SUCESIÓN DE
EJECUTIVOS**

La Compañía desarrollará un plan anual de talentos, que buscará identificar potenciales sucesores de cargos críticos, entre ellos los ejecutivos principales, y determinará las acciones de desarrollo requeridas.

Además, se contará con un procedimiento de entrega de cargos para el traspaso de funciones e información que asegure una adecuada transición en el evento de que se produzca una vacante de alguna función crítica.

4.4. PROPIEDAD Y ESTRUCTURA DE CAPITAL

Resiter mantiene una estructura de propiedad transparente que permite identificar claramente a sus controladores y la cadena de valor generada a través de sus filiales regionales. Esta estabilidad en el capital sustenta la estrategia de inversión a largo plazo y la transición hacia un modelo de negocios circular.

PRINCIPALES ACCIONISTAS Y CONTROLADORES FINALES

AL 31 DE DICIEMBRE 2025
SE ENCUENTRA DIVIDIDO EN

2.022.987

ACCIONES SUSCRITAS Y PAGADAS

todas de una misma serie y con iguales derechos a voto.
El control de la compañía es ejercido por RST S.A.,
que posee el 86,77% de la propiedad

AL CIERRE DE 2025
SE REGISTRA UN TOTAL DE

10 ACCIONISTAS

distribuidos entre el grupo controlador
e inversores institucionales y privados
con capacidad de influencia en el capital

PERSONAS NATURALES QUE EJERCEN EL CONTROL FINAL DE LA ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DE RST S.A.:

Raúl Alcaíno Lado:
Presidente del Directorio

Álvaro Fischer Abeliuk:
Vicepresidente de la compañía

A la fecha de cierre de este reporte, no existen acuerdos de actuación conjunta entre los accionistas que alteren la estructura de control o administración declarada. Asimismo, no se registran participaciones cruzadas con otras sociedades que afecten la transparencia del capital.

ACCIONISTAS

ACCIONISTA	RUT	CAPITAL (M\$)	ACCIONES	PARTICIPACIÓN (%)
RST S.A.	76.585.831-3	4.030.652	1.756.463	86,69%
Inversiones Firenze Ltda.	76.625.093-9	321.266	140.000	6,91%
Inversiones Castilla la Vieja Ltda.	76.013.421-K	160.633	70.000	3,45%
Inversiones Pullihuen Ltda.	77.867.440-8	80.316	35.000	1,73%
Hendrix Investments SpA	77.023.168-K	46.359	20.202	1,00%
Atalaya SpA	78.058.267-7	3.357	1.463	0,07%
Inversiones FICI SpA	78.060.424-7	2.237	975	0,05%
Inversiones Mellard SpA	78.057.319-8	2.237	975	0,05%
Inversiones Public SpA	78.055.005-8	2.237	975	0,05%
TOTAL		4.649.295	2.026.053	100,00%

POLÍTICA DE DIVIDENDOS Y DERECHOS DE LOS ACCIONISTAS



Política vigente:

Distribución del 30% de las utilidades líquidas del ejercicio anterior.



Dividendos distribuidos en 2025:

Se totalizó un pago de \$10.212.560.392, equivalente a \$5.041 por acción.



Asistencia a Juntas:

100 % de asistencia de accionistas a la última Junta Ordinaria.

4.5. GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

Modelo corporativo para identificar, evaluar, mitigar y monitorear riesgos que puedan afectar los objetivos estratégicos, la continuidad operacional y la creación de valor.



**MARCO DE REFERENCIA
COSO ERM**



**DIRECTRIZ CORPORATIVA
POLÍTICA DE GESTIÓN
DE RIESGOS**



**OBJETIVO
RESGUARDAR EL CUMPLIMIENTO DE
OBJETIVOS Y LA CONTINUIDAD DEL NEGOCIO**

1. Identificación

Levantamiento sistemático de eventos y amenazas, internas y externas, que puedan afectar objetivos, continuidad operacional o cumplimiento.

Evaluación 2.

Medir probabilidades e impacto de los riesgos, considerando efectos financieros, operacionales y socioambientales.

4. Monitoreo

Seguimiento continuo de riesgos, controles y planes de acción para asegurar trazabilidad y actualización.

Mitigación 3.

Definir controles, responsables y acciones para reducir la exposición al riesgo.



GOBERNANZA Y ROLES

La gestión de riesgos se desarrolla bajo una jerarquía definida de supervisión y responsabilidades, con participación del Directorio, Comité de Auditoría, Gerencia General y dueños de proceso.



VIGILANCIA TRANSVERSAL

Integración de las 3 líneas de defensa, 1ra línea operativa, 2da línea de supervisión y 3ra línea de aseguramiento.



TRAZABILIDAD Y CONTROL

Responsables definidos aseguran información confiable y oportuna para gestionar contingencias financieras, regulatorias, operacionales y socioambientales.

ESTE MODELO FORTALECE LA SEGREGACIÓN DE FUNCIONES, LA TRAZABILIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LA CAPACIDAD DE RESPUESTA DE LA COMPAÑÍA ANTE RIESGOS RELEVANTES.

CLASIFICACIÓN DE RIESGOS

Durante 2025, Resiter avanzó en la actualización y consolidación de su inventario corporativo de riesgos a nivel organizacional. Estos riesgos se agrupan en categorías estratégicas que permiten visualizar de manera integrada las principales exposiciones del negocio, sus impactos potenciales y los focos de gestión definidos por la Compañía. Este enfoque permite priorizar la gestión de riesgos relevantes, fortalecer controles y orientar la toma de decisiones hacia la continuidad operacional, el cumplimiento normativo y la creación de valor sostenible.

CATEGORÍAS DE RIESGOS PRIORIZADAS



1. RIESGOS ESTRATÉGICOS

Relacionados con la ejecución de la estrategia, competitividad, proyectos de inversión, desempeño del negocio, continuidad operacional, cumplimiento regulatorio y adaptación a cambios del entorno.



2. RIESGOS FINANCIEROS

Asociados a liquidez, rentabilidad, deuda, cumplimiento de compromisos financieros, recuperabilidad de activos, costos operacionales y exposición a decisiones que puedan afectar la estabilidad económica de la Compañía.



3. RIESGOS AMBIENTALES

Vinculados al cumplimiento de obligaciones ambientales, gestión de residuos, permisos, incidentes operacionales, multas, impacto en ecosistemas y continuidad de servicios críticos.



4. RIESGOS SOCIALES Y DE DERECHOS HUMANOS

Relacionados con comunidades, trabajadores, clientes y terceros, incluyendo seguridad, relacionamiento responsable, reputación, condiciones laborales, impactos sociales y cumplimiento de estándares de derechos humanos.



5. RIESGOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Asociados a ciberseguridad, continuidad tecnológica, protección de datos, integridad de la información, accesos no autorizados y disponibilidad de sistemas críticos para la operación.



6. RIESGOS DE LIBRE COMPETENCIA

Relacionados con eventuales conductas contrarias a la competencia leal, participación en licitaciones, relación con competidores, asociaciones gremiales, clientes y proveedores, así como cumplimiento de la normativa aplicable.



7. RIESGOS DE SALUD Y SEGURIDAD:

Asociados a la calidad, seguridad y continuidad de los servicios prestados, considerando potenciales impactos en clientes, usuarios, comunidades y otros grupos expuestos a la operación.

ESTAS CATEGORÍAS PERMITEN REPORTAR LOS RIESGOS DE FORMA CONSOLIDADA, EVITANDO UNA EXPOSICIÓN EXCESIVAMENTE OPERATIVA Y FACILITANDO LA COMPRENSIÓN DE LOS PRINCIPALES FOCOS DE GESTIÓN, MITIGACIÓN Y MONITOREO DEFINIDOS POR LA COMPAÑÍA.

RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE CAMBIO CLIMÁTICO

Resiter reconoce el cambio climático no solo como un factor ambiental, sino como un riesgo financiero y operativo material que requiere medidas de adaptación específicas. Sin embargo, la compañía también identifica en él oportunidades estratégicas para evolucionar su modelo de negocio hacia la economía circular y la vanguardia tecnológica, a través de la innovación y la diversificación de servicio

A. Riesgos físicos

Tipo de Riesgo	Riesgo específico	Acciones de mitigación
Agudo (Eventos extremos)	Interrupción por aluviones e inundaciones: Las lluvias torrenciales en zonas áridas (Antofagasta, Calama, Copiapó) generan cortes de rutas y paralización de faenas mineras e industriales .	Estrategia de Dispersión Geográfica: La presencia diversificada en múltiples regiones y países asegura que un evento local no afecte la solvencia o capacidad operativa global del grupo .
Crónico (Cambios largo plazo)	Escasez y estrés hídrico: La sequía prolongada afecta la disponibilidad de agua para procesos de tratamiento y la sostenibilidad de las operaciones de los clientes.	Servicios de Recuperación de Agua: Operación de plantas de tratamiento de RILES y recuperación de agua de procesos para clientes mineros, transformando el riesgo en una oportunidad de servicio circular.
Operacional	Contaminación por eventos climáticos: Riesgo de derrames o filtraciones accidentales en plantas de tratamiento provocados por fenómenos meteorológicos inusuales .	Protocolos de Emergencia Ambiental: Programas de contención inmediata y trabajo conjunto con el cliente para la gestión de incidentes y reducción de la huella de impacto ambiental .

B. Riesgos de transición

Tipo de Riesgo	Riesgo específico	Acciones de mitigación
Regulatorio	Nuevos estándares de emisiones: Exigencias de descarbonización derivadas de acuerdos internacionales (Acuerdo de París) y normativas locales.	Medición de Huella de Carbono: Desde 2025 se inició la medición de huella de carbono operacional para presentarla a clientes y desarrollar planes de reducción conjuntos .
Mercado / Tecnología	Obsolescencia de flota y equipos: Presión por migrar a tecnologías de bajas emisiones (ej. camiones eléctricos) en procesos de licitación.	Sistemas de inteligencia y eficiencia: Implementación de sensores de llenado en tolvas y optimización de rutas para reducir el consumo de combustible y las emisiones de CO2 .
Reputacional	Brecha de transparencia en datos climáticos: Riesgo de perder contratos por no poder cuantificar el beneficio ambiental (ahorro de CO2) de la valorización .	Captura de indicadores de impacto: Mejora en el sistema de reporte para entregar cifras precisas de valorización y ahorro de recursos a los grupos de interés.

CIBERSEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Como parte de la mitigación de riesgos operacionales, nuestra **Política de Seguridad de Informática** salvaguarda los activos críticos bajo 3 pilares fundamentales

CONFIDENCIALIDAD



INTEGRIDAD

DISPONIBILIDAD

Bajo este modelo, se han detectado e implementado los siguientes controles y mitigaciones principales:



GESTIÓN DE
ACTIVOS CRÍTICOS



CONTROL
DE ACCESOS



CONTINUIDAD
DEL NEGOCIO



SEGURIDAD
EN APLICACIONES

CONTINUIDAD EN CRISIS



Durante el ejercicio 2025, Resiter fortaleció su estructura de gobernanza mediante la creación del COMITÉ DE CRISIS

Esta instancia tiene como objetivo principal la identificación temprana de contingencias operacionales, legales o reputacionales, asegurando una respuesta coordinada que resguarde la continuidad del negocio y la integridad de nuestros grupos de interés. El comité actúa como un órgano de apoyo técnico al Directorio en la supervisión de riesgos críticos.

4.6. ÉTICA Y TRANSPARENCIA (TM)

COMPONENTE	 DESCRIPCIÓN	 IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES	 POLÍTICAS Y COMPROMISOS	 COMPROMISOS	 AVANCES
ENFOQUE RESITER	<p>Aborda la integridad y la probidad como pilares de legitimidad en la gestión de residuos. Comprende la adopción de marcos normativos, la prevención de delitos económicos y el respeto transversal a los derechos humanos. Asimismo, integra mecanismos de control y transparencia que aseguran una conducta corporativa responsable y confiable ante todos los grupos de interés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Disminución de la competitividad del sector por prácticas de competencia desleal, perjudicando a clientes, proveedores, entre otros grupos de interés. Pérdida de clientes y deterioro reputacional por falta de una adecuada gestión comunicacional en momentos de crisis, especialmente grave en casos públicos. Generación de confianza en los grupos de interés a través de la transparencia en la rendición de cuentas y la adopción de buenas prácticas de gobierno corporativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Código de Conducta. Política de Derechos Humanos. Modelo de Prevención de Delitos. Manual de Gobierno Corporativo. Modelo de Libre Competencia . 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar sistemáticamente a la dotación en estándares éticos y marcos normativos vigentes. Fortalecer una postura de tolerancia cero frente a la corrupción, el soborno y el lavado de activos. Mantener el canal de denuncia activo. Difundir a través de página web y boletines la existencia del Código de Conducta y políticas complementarias. 	<ul style="list-style-type: none"> Alcance del 90% de la dotación, aproximadamente, de la Campaña “Hablemos de Ética”. Actualización del canal de denuncias. Ausencia total de acciones jurídicas ni casos de competencia desleal o corrupción. Aprobación de Política de Derechos Humanos.

INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (MPD)

El Modelo de Prevención de Delitos constituye un eje del marco de cumplimiento corporativo de Resiter. Su objetivo es prevenir, detectar y responder frente a conductas que puedan generar responsabilidad penal para la Compañía, conforme a la Ley N° 20.393 y sus modificaciones, incluyendo los delitos económicos incorporados por la Ley N° 21.595.



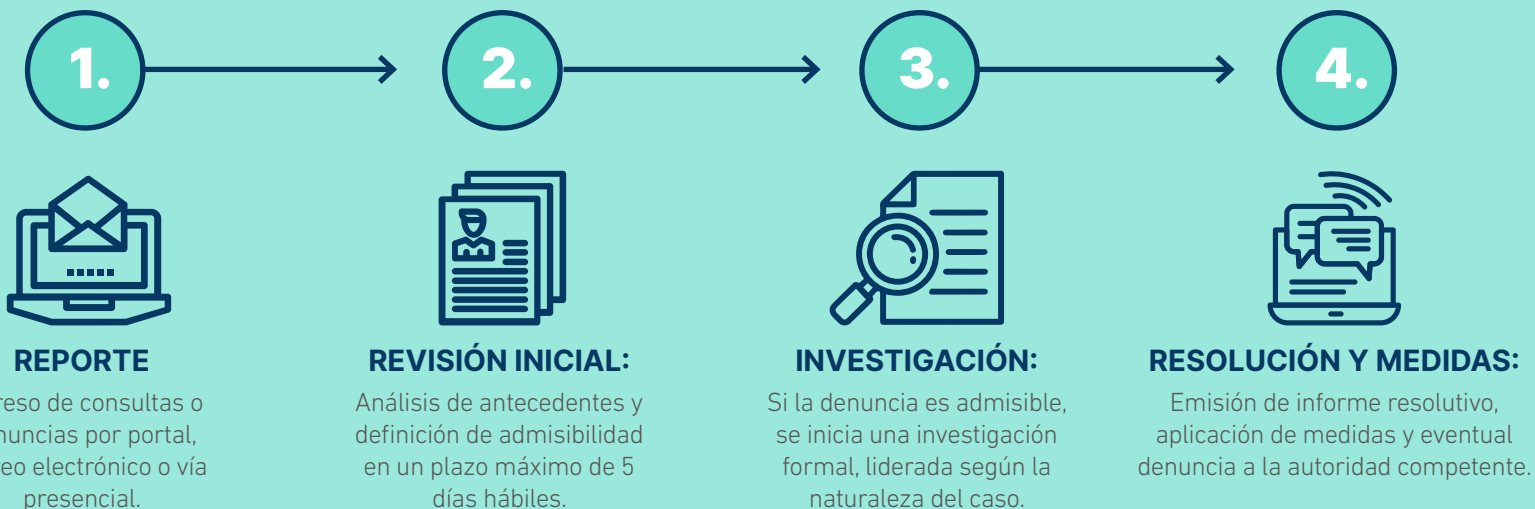
ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS AL MPD

PREVENCIÓN	DETECCIÓN	RESPUESTA
Capacitación obligatoria para todos los trabajadores sobre el MPD y los riesgos.	Canales de denuncia seguro y auditorías periódicas para identificar irregularidades.	Investigación de incidentes y aplicación de sanciones disciplinarias según la gravedad de incumplimiento.

CANAL Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS

¿CÓMO FUNCIONA EN LA PRÁCTICA?

Resiter cuenta con un canal formal, seguro y confidencial para recibir y gestionar consultas o denuncias de colaboradores y terceros.



**ANÓNIMO
Y CONFIDENCIAL**



**SEGUIMIENTO
MEDIANTE CLAVE**



**DISPONIBLE PARA
COLABORADORES Y TERCEROS**

El canal permite una gestión trazable de las denuncias, resguardando la confidencialidad, la no represalia y la aplicación de medidas cuando corresponde. 100% de las denuncias fueron gestionadas bajo el procedimiento formal.

GESTIÓN Y CUMPLIMIENTO



PORTAL DE INTEGRIDAD

RESITER FORTALECE LA PREVENCIÓN DE DELITOS Y LA ANTICORRUPCIÓN MEDIANTE UN CONJUNTO DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS QUE ORIENTAN LA CONDUCTA DE DIRECTORES, EJECUTIVOS, COLABORADORES Y TERCEROS RELACIONADOS.

Este marco traduce el Modelo de Prevención de Delitos en reglas de actuación, controles preventivos, mecanismos de revisión y procedimientos de detección y respuesta, permitiendo gestionar de manera integral riesgos asociados a corrupción, fraude, soborno, conflictos de interés, regalos indebidos y relacionamiento con terceros y funcionarios públicos.

1. MARCO DE CONDUCTA



Código de Conducta

Define principios éticos, valores y estándares de comportamiento.



Política de Conflicto de Interés

Regula la identificación, declaración, evaluación y mitigación de conflictos.



Política de Donaciones

Establece criterios y restricciones para aportes autorizados y trazables.



Política Antifraude

Previene, detecta e investiga conductas fraudulentas o irregulares.



Política Anticorrupción

Prohíbe sobornos, cohecho, pagos indebidos y otras conductas contrarias a la ley.



Política de Regalos e Invitaciones

Regula la entrega y recepción de atenciones para evitar influencias indebidas.

2. CONTROLES EN LA RELACIÓN CON TERCEROS



Procedimiento de interacción con Funcionarios Públicos

Define lineamientos para un relacionamiento transparente, trazable y conforme a la normativa.



Procedimiento de Due Diligence

Regula la revisión de terceros para identificar alertas y prevenir riesgos legales, reputacionales y de cumplimiento.

3. DETECCIÓN Y RESPUESTA



Procedimiento de Investigación y Denuncia

Establece el tratamiento formal de consultas y denuncias, incluyendo recepción, admisibilidad, investigación, resolución y aplicación de medidas.

EN CONJUNTO, ESTAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS FORTALECEN LA PREVENCIÓN DE DELITOS Y LA ANTICORRUPCIÓN, PROMOVRIENDO UNA ACTUACIÓN ÍNTEGRA, TRANSPARENTE Y ALINEADA CON LAS EXIGENCIAS LEGALES Y LOS ESTÁNDARES DE RESITER.

PROMOCIÓN DE LA LIBRE COMPETENCIA

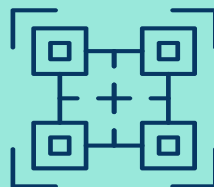
Durante 2025, Resiter inició la implementación de un Modelo de Cumplimiento en Libre Competencia, orientado a fortalecer la prevención, detección y gestión de riesgos asociados a conductas anticompetitivas. Este proceso se encuentra en fase de desarrollo y busca integrarse progresivamente al sistema de gobierno corporativo y cumplimiento de la Compañía, bajo un enfoque basado en riesgos.

El modelo contempla tres líneas de trabajo.



IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN:

Levantamiento de riesgos anticompetitivos asociados a la industria, los mercados en que participa la Compañía y sus principales relaciones comerciales.



CONTROLES Y LINEAMIENTOS:

Desarrollo de una matriz de riesgos, políticas, procedimientos y criterios de actuación para interacciones con clientes, proveedores, competidores, asociaciones gremiales y terceros relevantes.



CULTURA Y FORMACIÓN:

Implementación de capacitaciones, comunicaciones internas y canales de consulta para orientar decisiones y reforzar una cultura de competencia leal.

El objetivo de este modelo es fortalecer la conducta empresarial responsable, resguardar la integridad de las operaciones y alinear la actuación de la Compañía con las mejores prácticas y exigencias aplicables en materia de libre competencia.

“Durante 2025, Resiter no registró acciones jurídicas pendientes ni finalizadas relacionadas con competencia desleal, prácticas monopólicas o infracciones a la normativa de libre competencia”.

CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO Y FISCAL

La organización aborda su cumplimiento tributario bajo los principios innegociables de integridad y transparencia, en estricta alineación con su marco ético corporativo.



ENFOQUE FISCAL

- Cultura de integridad y transparencia, que asegura el apego irrestricto a la normativa fiscal vigente en cada país donde opera.
- Cumplimiento tributario directamente vinculado a su estrategia de desarrollo sostenible.
- Contribución fiscal apoye el desarrollo de las comunidades donde presta servicios de economía circular.

Durante el periodo reportado, no se han establecido lineamientos fiscales públicos adicionales a los principios aquí descritos



GOBERNANZA DEL ENFOQUE FISCAL

- Principios y lineamientos inspirados en valores de transparencia y legalidad en el manejo tributario.
- El Directorio busca asegurar un manejo uniforme de la tributación en todas las filiales y centros de valorización.
- Procesos adecuados y documentados para dar cumplimiento a la normativa tributaria aplicable en cada jurisdicción donde opera mediante procesos de reporte mensuales y anuales.

TRANSACCIONES ENTRE EMPRESAS DEL GRUPO

- Precios de transferencia conforme a las directrices de la OCDE.
- Postura colaborativa activa con las autoridades regulatorias ante fiscalizaciones.
- Asesoramiento de expertos tributarios especializados, que garantizan la precisión técnica y el estricto apego a la ley.

REPORTE CHILE (SII)



REPORTE INTERNACIONAL (DGI, SUNAT, DIAN o SAT)



Respetando los calendarios legales de cada país

HASTA EL PERIODO REPORTADO, LA COMPAÑÍA NO CUENTA CON MECANISMOS ESPECÍFICOS DESTINADOS A PLANTEAR INQUIETUDES RELACIONADAS CON LA CONDUCTA EMPRESARIAL O LA INTEGRIDAD DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA FISCAL, DISTINTOS DE LOS CANALES FORMALES DE INTERACCIÓN CON LAS AUTORIDADES TRIBUTARIAS EN LOS PROCESOS DE FISCALIZACIÓN.

5.

NUESTRA GENTE

5.1. DOTACIÓN

AL 31 DE DICIEMBRE
DOTACIÓN TOTAL DE RESITER ASCENDIÓ A



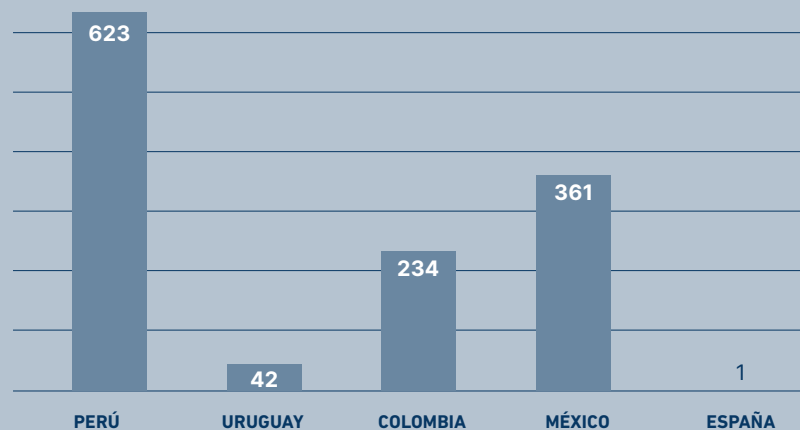
5.416
COLABORADORES

conformando un equipo técnico y operativo especializado en la gestión y valorización de residuos y otros servicios de Resiter en Chile, Perú, México, Colombia, Uruguay y España.

4.155
DOTACIÓN EN CHILE

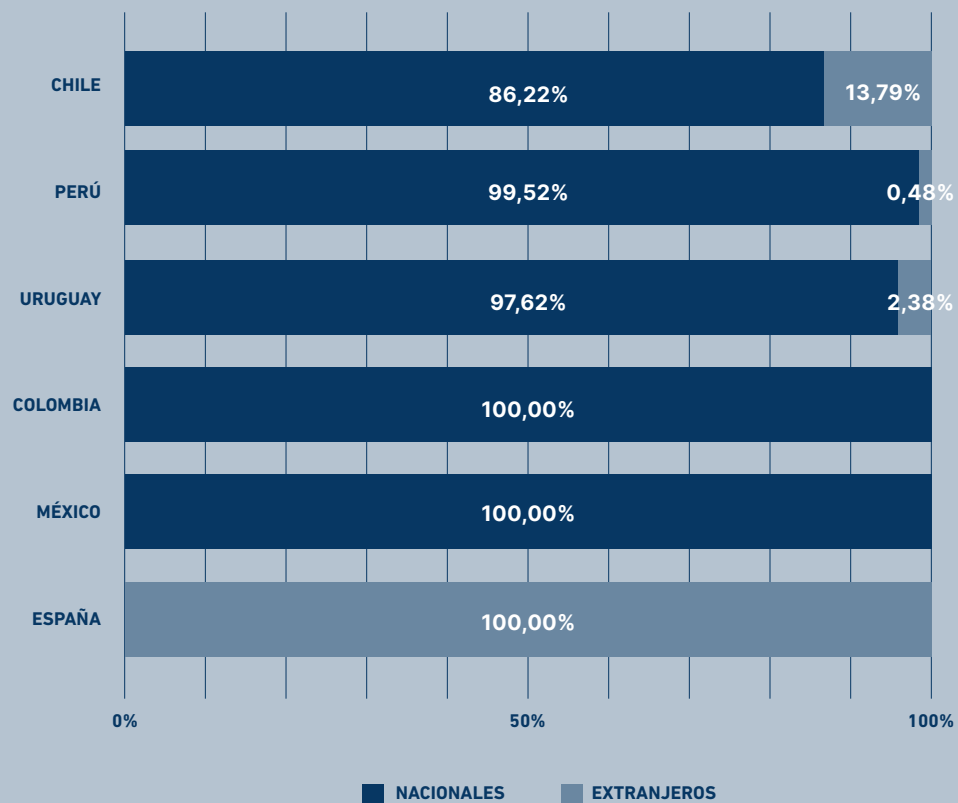


DISTRIBUCIÓN DE LA DOTACIÓN EN EL EXTRANJERO



DOTACIÓN POR NACIONALIDAD

RESITER PROMUEVE LA INTEGRACIÓN LOCAL EN CADA UNA DE SUS OPERACIONES, FOMENTANDO LA CONTRATACIÓN DE TALENTO NACIONAL Y RESPETANDO LA DIVERSIDAD CULTURAL EN LOS LUGARES DONDE ESTÁ PRESENTE LA DISTRIBUCIÓN DE DOTACIÓN SEGÚN SU ORIGEN NACIONAL O EXTRANJERO ES LA SIGUIENTE:



DOTACIÓN POR EDAD

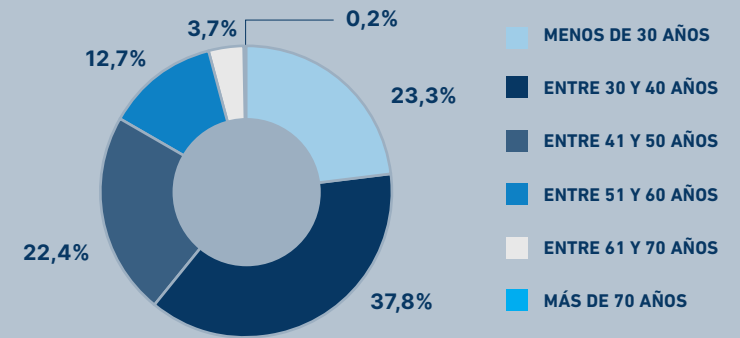
COMPOSICIÓN GENERACIONAL DE RESITER: EQUILIBRIO ESTRATÉGICO ENTRE LA EXPERIENCIA TÉCNICA CONSOLIDADA Y EL DESARROLLO DE NUEVOS TALENTOS

COLABORADORES DE 30 A 50 AÑOS CONCENTRAN EL

60%

DE LA DOTACIÓN TOTAL

DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD



DOTACIÓN POR ANTIGÜEDAD

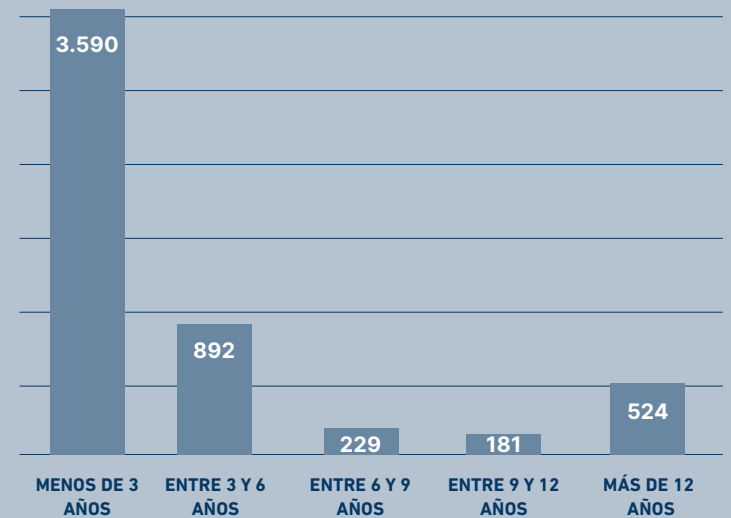
LA MAYORÍA DE LA DOTACIÓN DE RESITER TIENE UNA ANTIGÜEDAD MENOR A TRES AÑOS, PARTE DE ESTA DISTRIBUCIÓN SE EXPLICA POR EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, TANTO EN EL PAÍS COMO EN EL EXTRANJERO

ANTIGÜEDAD MENOR A 3 AÑOS REPRESENTA EL

69,8%

DE LOS COLABORADORES

DISTRIBUCIÓN AÑOS DE ANTIGÜEDAD



COLABORADORES EXTERNOS

RESITER COMPLEMENTA SU CAPACIDAD OPERATIVA REGIONAL MEDIANTE LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EXTERNOS PARA LABORES ESPECIALIZADAS O REQUERIMIENTOS TEMPORALES. ESTOS SE DESEMPEÑARON POR MEDIO DEL SERVICIO DE TERCEROS, REALIZANDO FUNCIONES PRINCIPALMENTE EN SOPORTE LOGÍSTICO Y SERVICIOS OPERATIVOS EN CENTROS DE VALORIZACIÓN

AL 2025,
LA ORGANIZACIÓN
CONTÓ CON UN TOTAL DE

92

COLABORADORES
EXTERNOS

NÚMERO DE COLABORADORES SUBCONTRATADOS POR PAÍS DE OPERACIÓN



Nota: El número de subcontratados se estima a partir del total al final del periodo objeto del Reporte.

5.2. TALENTO (TM)

COMPONENTE

ENFOQUE RESITER



DESCRIPCIÓN

La industria de servicios ambientales y economía circular atraviesa una transformación estructural, migrando desde servicios de baja complejidad hacia operaciones intensivas en tecnología, infraestructura y marcos normativos exigentes. Este escenario global, caracterizado por una aguda escasez de mano de obra calificada, posiciona al capital humano como el habilitador crítico para la continuidad operativa y la mitigación de riesgos en faenas de alta criticidad, como la minería e industria.

Ante este desafío, la gestión estratégica del talento garantiza la especialización técnica necesaria para liderar proyectos complejos de valorización. Este enfoque no sólo busca asegurar la disponibilidad de personal experto para gestionar la transición hacia la economía circular, sino también fomentar un entorno laboral competitivo que priorice la formación continua y el desarrollo de competencias críticas. Al fortalecer la retención de talento intergeneracional y competitivo, la organización mitiga las brechas del mercado regional, garantizando el cumplimiento de los más altos estándares de servicio y la sostenibilidad de los contratos a largo plazo.



RIESGO DE PÉRDIDA DE TALENTO

- Mejora de las competencias y desarrollo profesional de los colaboradores mediante la inversión en capacitación y formación continua, fortaleciendo el potencial interno.
- Pérdida de talento clave y aumento de la rotación por falta de un ambiente laboral competitivo, lo que genera sobrecostos operativos y disminución de la productividad.
- Posicionamiento de la marca empleadora, mejorando la atracción de talento y la calidad del servicio al reducir la dependencia de terceros.



POLÍTICAS

- Código de conducta.
- Política de seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y calidad.
- Política de reclutamiento y selección.
- Procedimiento de promociones internas.
- Procedimiento de capacitación y desarrollo.



COMPROMISOS

- Implementar procesos de gestión de talentos que permitan atraer, desarrollar y retener a personas que tengan competencias diferenciadoras, que agreguen valor a la estrategia y los resultados de la organización.
- Atraer e incorporar a la organización colaboradores con competencias claves para el logro de la estrategia y para el fortalecimiento de la cultura de Resiter.
- Reforzar y mejorar las competencias de los colaboradores, a través de sistemas de gestión del desempeño, e iniciativas de entrenamiento y desarrollo profesional.
- Implementar iniciativas para la retención del talento clave, a través de sistemas de compensación, beneficios, desarrollo de carrera y gestión del talento.



AVANCES

- Inversión de \$303.705.110 en formación de competencias para trabajadores.
- Implementación de programa de beneficios para los colaboradores (Reajuste renta semestral, Seguro Complementario de Salud, Aguinaldos, Convenios, etc.)
- Implementación proceso anual de evaluación de desempeño, evaluación de potencial y matriz de talentos.
- Implementación proceso anual de evaluación de clima laboral.
- Implementación programa de Becas de Estudio para colaboradores con desempeño destacado.
- Implementación de concursos internos y procesos de promoción interna.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

LA COMPAÑÍA MONITOREA DE FORMA PERMANENTE LOS INDICADORES DE NUEVAS CONTRATACIONES Y ROTACIÓN PARA ASEGURAR LA ESTABILIDAD DE SUS EQUIPOS Y LA CONTINUIDAD OPERATIVA EN LOS SEIS PAÍSES DONDE TIENE PRESENCIA




NUEVAS CONTRATACIONES 2025

PAÍS	Menores de 30 años	30 a 50 años	Mayores 50 años	TOTAL
 CHILE	67 8	107 20	32 4	206 32
 COLOMBIA	39 19	51 12	2 1	92 32
 MÉXICO	83 4	88 6	8 2	179 12
 PERÚ	93 18	191 28	15 0	299 46
 URUGUAY	0 0	0 0	0 0	0 0
 ESPAÑA	0 0	0 0	1 0	1 0

*Nota: En Uruguay se reportan 3 ingresos totales sin desglose por edad disponible al cierre.

ROTACIÓN DE PERSONAL 2025

PAÍS	SEGMENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TASA HOMBRES	TASA MUJERES	TASA TOTAL
 CHILE	Menores 30 años	52	6	58	7,29	5,82	7,10
	30 a 50 años	106	15	120	5,12	3,18	4,72
	Mayores 50 años	24	3	27	3,39	3,22	3,37
	TOTAL	182	23	205	5,21	3,44	4,93

TIPOS DE JORNADA Y ADAPTABILIDAD

CASI LA TOTALIDAD DE LA DOTACIÓN TRABAJA SUJETA A LA JORNADA ORDINARIA. 2.752 PERSONAS, QUE REPRESENTAN EL

50,60%

DEL TOTAL DE LAS PERSONAS, SE DESEMPEÑAN BAJO PACTOS DE ADAPTABILIDAD GENERALES



CATEGORÍA		CHILE	PERÚ	URUGUAY	COLOMBIA	MÉXICO	ESPAÑA	TOTAL
Jornada ordinaria	Hombres	1.112	524	33	175	317	1	2.162
	Mujeres	262	99	5	59	44	0	469
	TOTAL	1.374	623	38	234	361	1	2.631
Tiempo parcial	Hombres	1	0	1	0	0	0	2
	Mujeres	4	0	0	0	0	0	4
	TOTAL	5	0	1	0	0	0	6
Pacto de adaptabilidad para colaboradores con responsabilidades familiares	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	0	0	0	0	0	0	0
Teletrabajo a tiempo parcial	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	0	0	0	0	0	0	0
Teletrabajo a tiempo completo	Hombres	1	0	2	0	0	0	3
	Mujeres	23	0	1	0	0	0	24
	TOTAL	24	0	3	0	0	0	27
Pactos de adaptabilidad generales	Hombres	2.374	0	0	0	0	0	2.374
	Mujeres	378	0	0	0	0	0	378
	TOTAL	2.752	0	0	0	0	0	2.752

DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

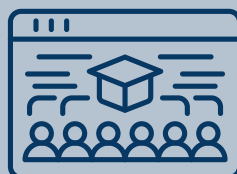
RESITER PROMUEVE LA FORMACIÓN CONTINUA COMO EJE PARA LA EXCELENCIA OPERACIONAL Y LA SEGURIDAD

EL 46,7% DE LOS HOMBRES Y EL 10,00% DE LAS MUJERES RECIBIERON CAPACITACIONES PARA DESARROLLAR SUS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES, PROMEDIANDO DE FORMA GENERAL

18,25 horas

DE FORMACIÓN POR EMPLEADO

INVERSIÓN Y ALCANCE DE CAPACITACIÓN EN CHILE



INDICADOR	CIFRA	
Monto total destinado a capacitación de colaboradores (CLP)	303.705.110	
Número total de personal capacitado	Hombres	2.060
	Mujeres	443
	Total	2.503
PORCENTAJE DE LA DOTACIÓN TOTAL CAPACITADA (%)	60,22%	

PROMEDIO ANUAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN



CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Alta Gerencia	0	0	0
Gerencia	20,78	8,87	12,68
Jefatura	28,18	14,16	16,77
Operario	7,94	9,53	9,46
Administrativo	68,96	41,57	60,16
Auxiliar	16,58	13,16	14,37
Otros profesionales	31,27	16,73	17,43
Otros técnicos	47,94	30,90	39,37
TOTAL	35,79	14,11	18,25

MATERIAS ABORDADAS EN LAS CAPACITACIONES



32

EN EL ÁMBITO DEL DESARROLLO DE CARRERA, EN 2025 LA COMPAÑÍA IMPULSÓ LA ESPECIALIZACIÓN ACADÉMICA DE SEIS COLABORADORES A TRAVÉS DE CAPACITACIONES DE POSTGRADO

INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN, AVANZARON EN SU NIVELACIÓN DE ESTUDIOS PARA COMPLETAR SU ESCOLARIDAD OBLIGATORIA



70

CON EL OBJETIVO DE FOMENTAR LA COMUNICACIÓN GLOBAL Y EL LIDERAZGO INTEGRAL

COLABORADORES DE DIVERSAS CATEGORÍAS LABORALES INICIARON UN PROGRAMA DE INGLÉS



212

SUPERVISORES

EN LA INICIATIVA “FORMANDO LÍDERES”, ENFOCADA EN ROBUSTECER LAS CAPACIDADES DE GESTIÓN DE EQUIPOS Y PROTOCOLOS DE SEGURIDAD PARTICIPARON



DURANTE OTROS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE RESITER Y SUS FILIALES ESTUVIERON CENTRADOS EN LA INNOVACIÓN DIGITAL A TRAVÉS DE LOS SIGUIENTES CURSOS:

- Ciberseguridad y protección de datos.
- Herramientas de Inteligencia Artificial para el rendimiento y la productividad laboral.
- Uso avanzado de herramientas analíticas como Microsoft Excel y Power BI.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN RESITER ES UNA HERRAMIENTA ESTRATÉGICA DISEÑADA PARA DETECTAR OPORTUNIDADES, RETROALIMENTAR Y MEJORAR DE MANERA SISTEMÁTICA EL EJERCICIO DE CADA CARGO. ESTE MODELO NO SOLO MIDE EL CUMPLIMIENTO DE METAS, SINO QUE ASEGURA LA ALINEACIÓN CON LOS VALORES CORPORATIVOS Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

EL CICLO DE GESTIÓN SE ESTRUCTURA EN TRES ETAPAS FUNDAMENTALES:

1. PLANIFICACIÓN

Definición de objetivos organizacionales, de área y personales.

2. EVALUACIÓN

Instancia de autoevaluación, evaluación de jefaturas, planes de acción y retroalimentación técnica.

3. SEGUIMIENTO

Revisión periódica de avances para asegurar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Para garantizar la madurez y estabilidad del proceso, Resiter aplica criterios de elegibilidad para participar en la evaluación: los colaboradores deben contar con una antigüedad mínima de seis meses, mantener un contrato indefinido y no registrar licencias médicas superiores a 90 días.

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRE (N)	MUJER (N)	TOTAL (N)
Directorio	0	0	0
Alta Gerencia	0	0	0
Gerencia	33	16	49
Jefatura	105	37	142
Operario	1.000	32	1.032
Fuerza de venta	0	0	0
Administrativo	23	47	70
Auxiliar	350	66	416
Otros profesionales	116	95	211
Otros técnicos	300	11	311

El proceso de evaluación presenta una alta capilaridad en toda la organización, adaptándose a la escala de cada operación.

DESTACA RESITER S.A. COMO LA ENTIDAD CON MAYOR VOLUMEN DE GESTIÓN,

ALCANZANDO A
1.548
COLABORADORES

LE SIGUE RESITER INDUSTRIAL CON

521
EVALUACIONES

En las filiales de valorización y servicios especializados, la representatividad del proceso adquiere mayor relevancia estratégica al asegurar que el talento operativo mantenga los estándares técnicos necesarios para la economía circular:



ALCANZÓ A 71 COLABORADORES



EVALUÓ A 22 COLABORADORES



REGISTRÓ 30 EVALUACIONES



INICIARON EL CICLO CON 9 Y 3 EVALUACIONES

BENEFICIOS Y BIENESTAR

Resiter dispone de un robusto programa de beneficios orientado a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, estructurado bajo criterios de salud, estabilidad financiera y desarrollo profesional.

SALUD Y BIENESTAR PREVENTIVO



SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD, DENTAL Y VIDA



OPERATIVOS PREVENTIVOS



PROMOCIÓN DE VIDA SALUDABLE

CALIDAD DE VIDA Y SENTIDO DE PERTENENCIA



HITOS LABORALES Y FAMILIARES



INTEGRACIÓN Y CULTURA

ESTABILIDAD Y PROTECCIÓN FINANCIERA



REAJUSTE POR IPC



APOYO ECONÓMICO Y AGUINALDOS



FONDOS PARA SITUACIONES CATASTRÓFICAS



CONVENIOS CORPORATIVOS

DESARROLLO PROFESIONAL



FORMACIÓN Y NIVELACIÓN ACADÉMICA

5.3. PRÁCTICAS LABORALES (TM)

COMPONENTE

ENFOQUE RESITER



1

DESCRIPCIÓN



2

IMPACTOS, RIESGOS
Y OPORTUNIDADES



3

POLÍTICAS



4

COMPROMISOS



5

AVANCES

Considera alcanzar un estándar de cumplimiento normativo adecuado a la industria, propendiendo al respeto estricto a la norma laboral formalizando las relaciones laborales individuales y colectivas. Como consecuencia de lo anterior se propende a la estabilidad laboral y la formalización del empleo, cuestiones que en el sector de gestión de residuos puede presentar casos de precarización, al ser una actividad realizada en algunos contextos desde la semi informalidad. Comprende la implementación de estructuras de remuneración justa, asegurando la excelencia operativa en la prestación de servicios de alta frecuencia. Asimismo, integra el respeto por los derechos humanos, normativa laboral externa (leyes de la república) e interna (normas propias de la Empresa) y la libertad de asociación y de trabajo, fortaleciendo la confianza mediante un clima laboral estable y la creación de valor compartido en las localidades donde se encuentran nuestras unidades de negocio y operación.

- Vulneración potencial de los derechos humanos por ausencia de un proceso formal dedebida diligencia a nivel interno y en la cadena de valor.
- Interrupción de operaciones y daño a la reputación por conflictos laborales, huelgas o incumplimiento del derecho a la libertad sindical.
- Atracción de mejor capital humano mediante una buena reputación en condiciones laborales.

- Formalización de instrumentos colectivos como output de los procesos Negociación Colectiva reglada o no reglada.
- Protocolo de integridad para el proceso de debida diligencia.
- Código de Ética para Proveedores y Contratistas.

- Desarrollar relaciones constructivas y abiertas al diálogo con los representantes sindicales.
- Mantener procesos de reclutamiento y debida diligencia exhaustivos que garanticen la integridad de los derechos humanos y laborales en las operaciones propias y en la cadena de suministro.

- Cero paros laborales y días de inactividad debido a movilizaciones.
- Ratio salarial mayor a 1,00 en todas las zonas de operación de Resiter en Chile.

Resiter prioriza la conformación de una dotación compuesta mayoritariamente por colaboradores con contratos indefinidos, promoviendo así la estabilidad laboral y la continuidad operativa.

Los porcentajes de personas bajo modalidad de plazo fijo se explican principalmente por la naturaleza de los servicios que presta la Empresa, caracterizados por la ejecución frecuente de servicios spot o de corta duración. En estos casos, se suele convocar nuevamente a colaboradores que ya conocen los procesos y requerimientos operativos, lo que permite asegurar continuidad, eficiencia y un estándar adecuado en la prestación del servicio.

CONSIDERANDO TODOS
LOS PAÍSES DONDE
LA COMPAÑÍA TIENE
PRESENCIA **80,17%**
DE LA DOTACIÓN SE DESEMPEÑA
BAJO CONTRATO INDEFINIDO

FORMALIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL POR PAÍS

PAÍS	CONTRATO INDEFINIDO	PLAZO FIJO	POR FAENA	HONORARIOS
Chile	87,19%	12,31%	0,00%	0,50%
Perú	16,69%	83,31%	0,00%	0,00%
México	97,78%	1,94%	0,00%	0,28%
Colombia	94,44%	5,13%	0,43%	0,00%
Uruguay	92,86%	4,76%	0,00%	2,38%
España	100%	0,00%	0,00%	0,00%
PROMEDIO GENERAL*	80,17%	19,39%	0,02%	0,42%

*El promedio general no considera a España.

Para fortalecer este enfoque, la Compañía cuenta con una estructura de compensación que integra bonificaciones por desempeño y beneficios asociados a acuerdos establecidos con las organizaciones sindicales en cada centro de operación, contribuyendo tanto a la atracción como a la retención de talento.

En la División Minería, la contratación de colaboradores en instalaciones de clientes incorpora criterios de empleo local definidos por los socios comerciales, priorizando la vinculación con comunidades cercanas y contribuyendo al desarrollo territorial.

En Chile, las remuneraciones en las operaciones de la Compañía se sitúan por sobre el salario mínimo legal, alcanzando una razón promedio general de 1,41.



RATIO SALARIAL DE REMUNERACIONES MEDIAS FRENTE AL MÍNIMO LEGAL EN LA DIVISIÓN MINERÍA

REGIÓN DE OPERACIÓN	RATIO SALARIAL EN HOMBRES	RATIO SALARIAL EN MUJERES	RATIO SALARIAL GENERAL
Antofagasta	1,21	1,35	1,28
Arica y Parinacota	1,37	1,31	1,34
Atacama	1,66	1,54	1,6
Coquimbo	1,25	1,98	1,615
Tarapaca	1,04	1,67	1,355



RATIO SALARIAL DE REMUNERACIONES MEDIAS FRENTE AL MÍNIMO LEGAL EN RESITER INDUSTRIAL

CENTRO DE VALORIZACIÓN	RATIO SALARIAL EN HOMBRES	RATIO SALARIAL EN MUJERES	RATIO SALARIAL GENERAL
EccoFeed	1,71	-	1,71
EcoCorp	1,32	-	1,32
GreenSpot	1,36	1,54	1,45
Calagro	1,37	-	1,37
Resiter Industrial S.A.	1,45	1,29	1,37
VerdeCorp	1,49	-	1,49

RELACIONES LABORALES

CULTURA DE DIÁLOGO RELACIONES ENTRE COLABORADORES Y RESITER

Basamos nuestra relación en una comunicación constructiva fluida y permanente con las organizaciones sindicales, construyendo vínculos de confianza sólidos



DURANTE 2025
31,50%

DE LA DOTACIÓN EN CHILE ESTUVO CUBIERTA POR CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Incorporando cláusulas orientadas a mejoras salariales, condiciones de flexibilidad y acceso a instancias de capacitación para el desarrollo profesional

Este enfoque se refleja en la estabilidad de las relaciones laborales, no registrándose en 2025 paros ni movilizaciones que hayan generado interrupciones en las operaciones

DOTACIÓN SUJETA A CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE

INDICADOR	VALOR
Número total de empleados	4.155
Número de empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva	1.309
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva	31,50%

En los demás países donde Resiter tiene presencia, la gestión de las relaciones laborales se aborda conforme a la normativa local y las características propias de cada operación.

Resiter reconoce que la naturaleza de sus actividades en el sector minero e industrial en Chile conlleva riesgos inherentes asociados a la vulneración de derechos fundamentales. Estos riesgos no derivan necesariamente de una falta de gestión interna, sino de la naturaleza de la actividad y el contexto geográfico y social en el que opera la compañía.

En este sentido, la organización identifica y monitorea de manera diferenciada los siguientes riesgos de vulneración, tipificados en el Código Penal chileno, en actividades específicas de la organización:



EN LA GESTIÓN DE PERSONAS Y RECLUTAMIENTO:

Riesgo de contratar personal mediante el aprovechamiento de situaciones de vulnerabilidad o dependencia. Esto incluye tanto la configuración de figuras asociadas a la trata de personas, como el abuso de situaciones de necesidad, inexperiencia o incapacidad.



EN LA CONTRATACIÓN DE PROVEEDORES:

Riesgos en el proceso de alta de nuevos prestadores de servicios, específicamente en lo referido a la contratación de proveedores bajo condiciones de vulnerabilidad que pudiesen derivar en abuso de necesidad o, en casos extremos, en delitos de trata de personas.



EN LA LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN:

El área de transporte y despacho de productos terminados presenta riesgos específicos de carácter externo. Estos incluyen la posibilidad de transportar a personas ilegalmente para su explotación durante la prestación de servicios de envío, así como la coordinación de despachos de producciones bajo condiciones que constituyan el delito de trata de personas.

MEDIDAS DE MITIGACIÓN

Para abordar estos riesgos de manera preventiva, Resiter implementa una serie de medidas orientadas a la abolición del trabajo forzoso y la protección de los derechos humanos:



1. CONTROL EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN:

La organización ejecuta una verificación rigurosa de los antecedentes de cada candidato antes de su ingreso. El proceso incluye la consulta en las listas oficiales de la Oficina de Control de Activos Extranjeros de Estados Unidos (OFAC, por sus siglas en inglés) y la validación de la carpeta técnica del postulante. Estas acciones garantizan un conocimiento exhaustivo de la identidad y situación legal de los futuros colaboradores, mitigando riesgos de explotación.



2. DEBIDA DILIGENCIA DE TERCEROS (DUE DILIGENCE):

Previo a la creación de cualquier proveedor en los sistemas corporativos, se exige el cumplimiento de un protocolo de integridad. Este incluye la firma del Código de Ética para Proveedores y Contratistas, la entrega de formularios de Due Diligence y la validación de antecedentes bancarios y estatutos legales. A través de este control, la compañía asegura que su cadena de suministro esté compuesta exclusivamente por entidades evaluadas y autorizadas por las gerencias de Abastecimiento, Contabilidad y Cumplimiento.

5.4. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (TM)

COMPONENTE

ENFOQUE RESITER



DESCRIPCIÓN

Para Resiter, avanzar en diversidad, equidad e inclusión no es solo un compromiso ético, sino una decisión estratégica para ampliar la base de talento disponible, fortalecer la cultura organizacional, contribuir a equipos más diversos, innovadores y comprometidos y responder a las crecientes expectativas de clientes, comunidades y marcos regulatorios.

Resiter promueve entornos de trabajo respetuosos, libres de discriminación y con igualdad de oportunidades, integrando activamente a personas de distintos géneros, edades, orígenes, realidades territoriales y en situación de discapacidad.



IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

- La diversidad e inclusión de personas en situación de discapacidad influyen directamente en el clima laboral, el compromiso de las personas y la reputación, ampliando además la base de talento disponible.
- La falta de entornos diversos, equitativos e inclusivos puede afectar la retención, dificultar la atracción de talento y generar incumplimientos normativos o prácticas discriminatorias afectando la reputación corporativa.
- Impulsar equipos diversos permite posicionarse como referente en el sector, disminuir la rotación, mejorar el clima organizacional, fortalecer el vínculo con comunidades y responder de mejor forma a exigencias regulatorias y de clientes.



POLÍTICAS

- Código de Conducta.
- Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Empresarial.
- Política de Derechos Humanos.
- Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo.
- Política de diversidad, equidad e inclusión.



COMPROMISOS

- Fomentar la igualdad de oportunidades.
- Garantizar procesos de reclutamiento y selección transparentes, equitativos y libres de cualquier forma de discriminación.
- Capacitar a líderes y equipos en sesgos inconscientes y trato respetuoso.
- Asegurar ajustes razonables en puestos de trabajo cuando sea necesario.
- Medir y reportar indicadores de diversidad e inclusión.
- Desarrollar alianzas con organizaciones expertas en inclusión laboral.
- Promover campañas internas de sensibilización y cultura inclusiva.



AVANCES

- Inclusión: alianza con fundación Wazú, 5 Gestores de inclusión certificados en Chile Valora, charlas en reclutamiento inclusivo, charla sobre autismo, cultura sorda, migraña, accesibilidad universal, envío de infografías mensuales entre otras.
- Capacitación de 1.407 personas en curso de Diversidad e Inclusión Laboral durante el año 2025.
- Capacitación de 1.829 personas en Ley Karin durante el año 2025.
- Programa Fénix que benefició a 88 alumnos de cuarto medio de Liceos Técnico Profesionales de las ciudades de Iquique, Antofagasta, Calama y Colina.
- Programa de mujeres conductoras, que benefició a 9 mujeres de la Región de Antofagasta con curso en Automóvil Club, conducente a la obtención de la Licencia A4.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

RESITER SE COMPROMETE A FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DE LA MISMA FORMA CON LA GARANTÍA DE CONTAR CON PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TRANSPARENTES, EQUITATIVOS Y QUE NO DISCRIMINEN

TOMA DE DECISIONES

La organización identifica la diversidad de capacidades, conocimientos y experiencias como un factor determinante, en la toma de decisiones.

PLANIFICACIÓN DE LA DOTACIÓN

- Definimos perfiles estratégicos necesarios para alcanzar los objetivos del negocio.
- Análisis de la composición interna de la dotación, incorporando variables de diversidad, tales como género, nacionalidad y discapacidad.

POLÍTICA DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

LA GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN SE RIGE POR ESTA POLÍTICA BAJO LOS LINEAMIENTOS DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN APLICAN CRITERIOS PARA ASEGURAR:

Igualdad de oportunidades y la mitigación de sesgos, promoviendo la incorporación de grupos subrepresentados en la industria.

PARA DAR CUMPLIMIENTO A LO ESTABLECIDO EN LA POLÍTICA, LA COMPAÑÍA IMPLEMENTA PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN RECLUTAMIENTO INCLUSIVO, Y REVISIA CONTINUAMENTE LOS CRITERIOS DE INGRESO.

REDUCCIÓN DE BARRERAS ORGANIZACIONALES

CON EL FIN DE REDUCIR LAS BARRERAS ORGANIZACIONALES, RESITER APLICA MECANISMOS DE DETECCIÓN DE BRECHAS COMO LOS SIGUIENTES:

Análisis periódico de datos demográficos de los empleados

Incorporación de la dimensión de inclusión y diversidad en la Encuesta de Clima Organizacional

Inclusión de las discapacidades no evidentes en el diagnóstico de salud en colaboración con Fundación Wazú

Evaluaciones de accesibilidad física a las instalaciones

Canales establecidos para la retroalimentación

En específico, algunas de las acciones permanentes se encuentran en:



SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

Adaptación de los criterios de ingreso y capacitaciones en reclutamiento inclusivo. Junto con esto, la incorporación de criterios de inclusividad en procesos de evaluación de desempeño.



CULTURA ORGANIZACIONAL

Además de la formación obligatoria en la Academia Resiter, la alianza constante con la Fundación Wazú permite impartir capacitaciones y charlas especializadas en diversidad e inclusión, facilitando la integración efectiva de personas con discapacidad.

Adicionalmente, Resiter dispone constantemente de espacios de diálogo y capacitaciones en comunicación inclusiva.



CONDICIONES DE TRABAJO

Implementación de la flexibilidad laboral horaria y telemática para empleados con necesidades específicas.



FORMACIÓN FEMENINA

En conjunto con el Automóvil Club, Resiter lanzó en 2025 el Programa de Conductoras Mujeres, una iniciativa de formación técnica orientada a cerrar la brecha de género en roles operativos críticos.



PROPUESTAS COMERCIALES

Durante 2025, la División Minería formalizó metas de dotación femenina en sus ofertas técnicas, estableciendo planes de gestión social que proyecten un aumento de su participación.

REPRESENTACIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA DOTACIÓN DE RESITER EN PORCENTAJES

GRUPOS	CHILE	PERÚ	URUGUAY	COLOMBIA	MÉXICO
Hombres	84%	84%	86%	75%	88%
Mujeres	16%	16%	14%	25%	12%
GRUPOS	CHILE	PERÚ	URUGUAY	COLOMBIA	MÉXICO
Menores de 30 años	20%	32%	7%	42%	41%
Entre 30 y 50 años	61%	63%	83%	52%	47%
Mayores de 50 años	19%	5%	10%	6%	12%
Nacionales	86%	99%	93%	100%	99%
Extranjeros	13%	0,4%	7%	0%	1%
Personas con discapacidad	0,72%	0,2%	0%	0%	0%

En Resiter la gestión de compensaciones se orienta de manera continua a promover condiciones equitativas entre sus colaboradores, impulsando acciones que contribuyen a reducir brechas salariales.

RATIOS SALARIALES EN 2025



RATIOS SALARIALES DE MUJERES FRENTE A HOMBRES

CATEGORÍA LABORAL	CHILE	COLOMBIA
Gerencia	0,86	0,51
Jefatura	0,94	0,82
Operario	0,91	0,97
Fuerza de venta	-	0,55
Administrativo	1,05	1,26
Auxiliar	0,98	0,85
Otros profesionales	0,96	0,95
Otros técnicos	1,02	-
Ratio general	0,96	0,84

ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

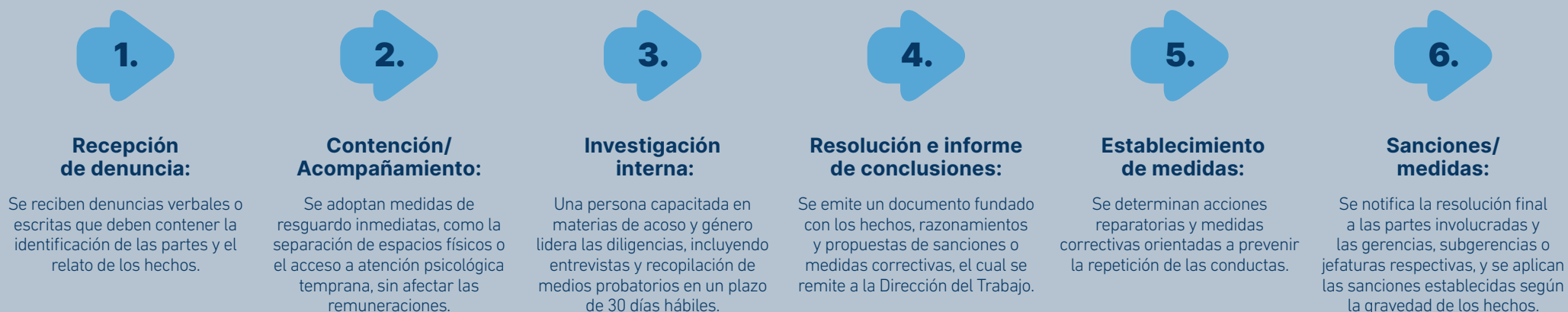
Para prevenir situaciones de este tipo, Resiter cuenta con un Procedimiento de Investigación de Acoso Sexual, Laboral o de Violencia en el Trabajo, fundado en nueve principios:



1. PERSPECTIVA DE GÉNERO	2. NO DISCRIMINACIÓN	3. NO REVICTIMIZACIÓN	4. CONFIDENCIALIDAD	5. IMPARCIALIDAD
6. CELERIDAD	7. RAZONABILIDAD	8. DEBIDO PROCESO	9. COLABORACIÓN	

La gestión operativa del procedimiento recae en la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Auditoría Interna y Cumplimiento, responsables de la recepción de denuncias y la designación del Comité de Investigación. En tanto, el Comité de Investigación recopila los antecedentes y ejecuta el proceso indagatorio.

El procedimiento consta de seis etapas diseñadas para proteger a las personas afectadas y aclarar los hechos:



CAPACITACIONES SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL

Las capacitaciones están contempladas como iniciativas de prevención, a la vez que también constituyen una de las posibles medidas emprendidas al cierre de los procedimientos de investigación.

BAJO ESTE PRINCIPIO DURANTE 2025

1.846

COLABORADORES



RECIBIERON CAPACITACIONES EN ESTA MATERIA



DURANTE 2025 SE REGISTRÓ UN TOTAL DE

69

DENUNCIAS

DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, MIENTRAS QUE SE CONTABILIZÓ 1 CASO POR DISCRIMINACIÓN

CAPACITACIONES SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL

CATEGORÍA LABORAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Gerencia	13	29	42
Jefatura	29	96	125
Operario	31	719	750
Administrativo	51	27	78
Auxiliar	77	188	265
Técnico	16	297	313
Profesional	134	139	273
TOTAL GENERAL	351	1.495	1.846

CAPACITACIONES SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL

TIPO DE DENUNCIA	CANTIDAD	CONFIRMADAS	DESESTIMADA	EN INVESTIGACIÓN
Acoso laboral	63	8	41	14
Acoso sexual	3	1	1	1
Violencia en el trabajo	3	0	2	1
Igualdad de género y discriminación	1	0	0	1

DURANTE 2025
Y A NIVEL NACIONAL

21

PERSONAS



TODAS MUJERES HICIERON USO
DEL PERMISO PARENTAL

INDICADORES DE PERMISO PARENTAL EN CHILE

INDICADOR	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Número de personas que hicieron uso del permiso parental	0	21	21
Número de personas que regresaron al trabajo luego de terminar el permiso parental	N/A	19	19
Número de personas que regresaron al trabajo y se mantuvieron como empleados doce meses después.	N/A	21	21
Tasa de regreso al trabajo	N/A	100	100
Tasa de retención	N/A	100	100

5.5. SALUD Y SEGURIDAD DE LAS OPERACIONES (TM)

COMPONENTE

ENFOQUE RESITER



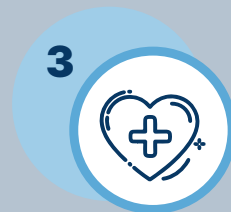
1

DESCRIPCIÓN



2

IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES



3

POLÍTICAS



4

COMPROMISOS



5

AVANCES

En Resiter, la Seguridad y Salud Ocupacional es un pilar estratégico del negocio, orientado a proteger la vida, la salud y el bienestar de las personas, asegurando la continuidad operacional y la sostenibilidad de nuestras actividades.

La gestión de SSO se basa en la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a nuestras operaciones, integrando la prevención como un valor esencial en la toma de decisiones y en la ejecución de cada proceso. Esto implica no solo el cumplimiento de la normativa legal vigente, sino también la adopción de estándares corporativos que promuevan una cultura preventiva sólida, el autocuidado y el liderazgo visible en todos los niveles de la organización.

- Protección de la vida y salud de los colaboradores.
- Accidentes graves o fatales asociados a operaciones en terreno (transporte, manejo de residuos, interacción con equipos, entre otros).
- Mejoramiento en la productividad mediante la reducción de incidentes y enfermedades profesionales.

- Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).
- Procedimiento Corporativo de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
- Política de Prevención de Consumo de Drogas de Abuso y de Alcohol.
- Política Seguridad en Maquinas, Equipos y Herramientas Críticas.
- Reglamento de Conducción.
- Reglamentos para Empresas Contratistas y Subcontratistas.
- Conductas que Salvan Nuestras Vidas.
- Política de Derechos Humanos.

- Velar por la Seguridad y Salud Ocupacional de nuestros trabajadores o de cualquier persona que pudiese estar expuesta a riesgos de incidentes como resultado del desarrollo de las actividades propias de la empresa, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos con el objetivo de eliminar los peligros y reducir los riesgos de lesiones o deterioro de la salud.
- Proporcionar y promocionar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Identificar y controlar los factores de riesgos psicosociales presentes.
- Capacitar continuamente a nuestro personal para potenciar el desarrollo profesional, brindar un servicio de excelencia a nuestros clientes, mejorar el desempeño en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en materias de Seguridad y Salud Ocupacional.

- Fortalecimiento de la gestión preventiva.
- Implementación de campañas corporativas de seguridad.
- Impulso al liderazgo en seguridad.
- Mejora en la gestión de Salud Ocupacional
- Gestión de incidentes y mejora continua.
- Recertificación de normas ISO 45001, 9001 y 14001.

DIRECTRICES DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Resiter considera que el resguardo de la integridad de los colaboradores es una responsabilidad compartida que permite dar sostenibilidad a la operación.

En este propósito, la compañía:



ACTUALIZÓ
EN ENERO 2025 SU

Política de Seguridad Salud Ocupacional Medio Ambiente y Calidad

MARCO INTERNO QUE COMPROMETE A LA ORGANIZACIÓN A PROPORCIONAR CONDICIONES DE TRABAJO SALUDABLES, IDENTIFICAR FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CUMPLIR CON PLANES NACIONALES PREVENTIVOS, COMO LA ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS, BAJO EL OBJETIVO CORPORATIVO DE ALCANZAR CERO DAÑOS A LAS PERSONAS

La estructura de este compromiso se sustenta en un

Sistema de Gestión Integrado (SGI)

certificado ininterrumpidamente desde 2007

Este sistema integra la seguridad y salud en todos los niveles jerárquicos y procesos operacionales, fundamentándose en los estándares internacionales

ISO 45001, ISO 9001 e ISO 14001

La implementación del SGI permite planificar, ejecutar y mejorar permanentemente la gestión preventiva, asegurando el cumplimiento estricto de la legislación chilena y los requerimientos normativos globales a través de una cultura de excelencia operacional.

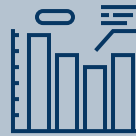
ALCANCE Y COBERTURA DEL SISTEMA

El sistema de salud y seguridad cubre la totalidad de los colaboradores de Resiter. El alcance del sistema abarca desde el liderazgo estratégico y la evaluación de riesgos mediante matrices IPER (identificación de peligros y evaluación de riesgos), hasta la vigilancia de la salud según protocolos del Ministerio de Salud.

Actividades cubiertas por el SGI:



LIDERAZGO Y PLANIFICACIÓN
ESTRATÉGICA



GESTIÓN
DE RIESGOS



CUMPLIMIENTO
Y PREVENCIÓN



CONTROL OPERACIONAL
Y TERRENO



PARTICIPACIÓN
Y RESPUESTA



VIGILANCIA Y
MEJORA CONTINUA

EL SGI CUBRE TAMBIÉN A LOS COLABORADORES SUBCONTRATADOS, VELANDO DE ESTA FORMA POR LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL EN LAS RELACIONES COMERCIALES DE LA EMPRESA.

COBERTURA DEL SGI A NIVEL NACIONAL

ESTADO DE LOS COLABORADORES	COLABORADORES DIRECTOS		SUBCONTRATADOS	
	Cantidad	Cobertura	Cantidad	Cobertura
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad	4.155	100%	122	100%
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad, sujeto a auditoría interna	4.155	100%	122	100%
Cubiertos por el sistema de salud y seguridad, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	3.947	95%	117	96%

PROCEDIMIENTOS FRENTE A RIESGOS E INCIDENTES

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

La Empresa dispone de un Procedimiento Corporativo de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos aplicable a todas sus unidades de negocio. Este marco se complementa con procedimientos operacionales específicos en cada centro de trabajo, los cuales evalúan detalladamente las tareas y los peligros asociados. La organización asegura la vigencia de estos controles de manera periódica a través del Programa de Trabajo Preventivo, procesos de auditoría interna y visitas de inspección de las gerencias en terreno.

Para garantizar la calidad y precisión de estas evaluaciones, la compañía se sustenta en su Sistema de Gestión Integrado (SGI), el cual estandariza los procesos y define responsabilidades claras.

NOTIFICACIÓN DE PELIGROS

La organización establece que toda operación debe realizarse bajo riesgos aceptables y controlados. Ante la detección de una situación de peligro inminente, el personal tiene la obligación de informar inmediatamente a su superior directo para mitigar los riesgos. Para facilitar este flujo de información, Resiter dispone de diversas herramientas formales:



INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN:

Charlas de seguridad, reuniones de equipo y sesiones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS).



CANALES DE COMUNICACIÓN:

Sistemas internos seguros que aseguran la trazabilidad de cada reporte.



CULTURA DE LIDERAZGO:

Promoción de un liderazgo visible y preventivo desde la alta dirección.

Los colaboradores cuentan con garantías de protección frente a posibles represalias mediante políticas de confidencialidad y el compromiso de la alta gerencia, respaldado por lo estricto del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

PROCEDIMIENTOS FRENTE A RIESGOS E INCIDENTES



PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD

El Procedimiento de Comunicación, Participación y Consulta de la Empresa sistematiza los métodos y contenidos de la comunicación con las partes interesadas internas.

Este marco asegura que los colaboradores intervengan activamente en la gestión de seguridad a través de dos dimensiones:



PARTICIPACIÓN:

Los colaboradores se involucran directamente en caminatas y reuniones de seguridad, observaciones de conducta entre pares (OPT), la elaboración de procedimientos operacionales, la identificación de peligros y la investigación de accidentes.



CONSULTA TÉCNICA:

La organización consulta de manera obligatoria al personal ante la introducción de nuevos equipos o maquinarias, modificaciones en la infraestructura, cambios en los procesos operacionales y la identificación de riesgos no controlados o impactos ambientales asociados a los servicios.

PARA ASEGURAR LA TRAZABILIDAD DE ESTOS PROCESOS, LA COMPAÑÍA UTILIZA UNA MATRIZ DE COMUNICACIONES QUE DEFINE LOS TEMAS, LA PERIODICIDAD Y LOS MEDIOS OFICIALES PARA CADA INTERACCIÓN.

COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

LA REPRESENTACIÓN DE LOS COLABORADORES SE CANALIZA A TRAVÉS DE LOS

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS)

A NIVEL CORPORATIVO Y LOCAL



EN CENTROS DE TRABAJO CON UNA DOTACIÓN MENOR, LA REPRESENTACIÓN LA EJERCE UN DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GARANTIZANDO QUE EL 100% DE LOS COLABORADORES CUENTE CON UNA INSTANCIA FORMAL DE PARTICIPACIÓN

ROL DE LOS DIRIGENTES SINDICALES

EN LÍNEA CON LAS EXIGENCIAS DEL **Decreto Supremo N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social,**



INCLUYE A LOS REPRESENTANTES DE LOS COLABORADORES EN LA CREACIÓN Y REVISIÓN DE REGLAMENTOS INTERNOS, MAPAS DE RIESGO, Y PROGRAMAS PREVENTIVOS, PERMITIÉNDOLES REALIZAR OBSERVACIONES Y PARTICIPAR EN LA CONSULTA Y ELABORACIÓN DE MEDIDAS, ADEMÁS DE FORTALECER LOS COMITÉS PARITARIOS

Resiter dispone de una serie de cursos destinados a entregar herramientas para cuidar de sí mismos durante sus labores. La totalidad de estas instancias son de formación específica y son impartidos por exigencia normativa.

CURSOS DE SALUD Y SEGURIDAD IMPARTIDOS EN 2025



PRIMEROS AUXILIOS



**MANEJO Y ALMACENAMIENTO DE
SUSTANCIAS Y RESIDUOS PELIGROSOS**



**USO Y MANEJO DE EXTINTORES
PORTÁTILES**



**USO Y CUIDADO DE EQUIPOS DE
PROTECCIÓN PERSONAL**



**PRIMEROS AUXILIOS ANTE EXPOSICIÓN
OCUPACIONAL AL FRÍO**



**CONTROL DE RIESGOS
EN TELETRABAJO**



**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE
PROTOCOLOS DEL MINISTERIO DE SALUD**



**CURSOS DE FORMACIÓN Y
CAPACITACIÓN DE LA MUTUAL DE
SEGURIDAD PARA LA LÍNEA
DE SUPERVISIÓN**



**ORIENTACIÓN EN PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES**

FOMENTO DE LA SALUD Y EL BIENESTAR

Resiter promueve el cuidado integral de sus colaboradores mediante el acceso a servicios de salud y programas de bienestar que trascienden las obligaciones legales.

EN CUMPLIMIENTO CON LA
NORMATIVA CHILENA, LA
COMPAÑÍA GARANTIZA A
LOS COLABORADORES CON
CONTRATOS SUPERIORES A 30
DÍAS EL DERECHO A
1/2 día
DE PERMISO ANUAL PARA
EXÁMENES PREVENTIVOS



ESTE BENEFICIO VA DIRIGIDO A MUJERES DE 40 AÑOS Y HOMBRES MAYORES DE 50 AÑOS. LA ORGANIZACIÓN EXTIENDE LA ORIENTACIÓN Y COORDINACIÓN CON ENTIDADES EXTERNAS A LA TOTALIDAD DE LA DOTACIÓN QUE LO REQUIERA

PROGRAMA DE VIDA SALUDABLE

Con el objetivo de mitigar riesgos asociados a enfermedades crónicas y factores psicosociales, la empresa ejecuta un Programa de Vida Saludable.

Esta estrategia integra diversas iniciativas voluntarias, entre las que destacan:



SALUD PREVENTIVA

Realización de operativos de chequeos básicos, campañas de vacunación estacional y promoción de hábitos para prevenir la hipertensión, diabetes y obesidad.



BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL

Implementación de pausas activas, convenios con centros deportivos, visitas de nutricionistas y talleres enfocados en el manejo del estrés, la fatiga y la salud mental.



CULTURA DE AUTOCUIDADO

Capacitaciones en primeros auxilios, charlas sobre la prevención del consumo de alcohol y drogas, y la entrega constante de material educativo para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal.



- La compañía garantiza la privacidad de la información médica mediante protocolos estrictos y acceso restringido.
- Los certificados emitidos omiten diagnósticos o antecedentes clínicos, asegurando que la participación en programas de salud no condicione el trato hacia los colaboradores.
- Los exámenes ocupacionales, realizados por la Mutual de Seguridad, se manejan bajo normativa de protección de datos, limitando el conocimiento de los resultados exclusivamente a la gerencia de Recursos Humanos y la gerencia de Seguridad, Salud y Calidad. Los exámenes ocupacionales, realizados por la Mutual de Seguridad, se manejan bajo normativa de protección de datos, limitando el conocimiento de los resultados exclusivamente a la gerencia de Recursos Humanos y la gerencia de Seguridad, Salud y Calidad.

ACCIDENTABILIDAD Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

PRINCIPALES RIESGOS PARA LA SEGURIDAD



OPERACIÓN DE EQUIPOS Y VEHÍCULOS:

Colisiones, atropellos, volcamientos o atrapamientos relacionados con el tránsito y el uso de equipos móviles.



ENERGÍAS PELIGROSAS:

Riesgos de electrocución o liberación no controlada de energía mecánica, hidráulica, neumática o térmica.



PROCESOS INDUSTRIALES:

Atrapamientos, cortes o amputaciones en la operación de maquinaria, además de riesgos en espacios confinados e incendios.



SUSTANCIAS Y ENTORNO:

Exposición a residuos peligrosos y productos químicos, junto con condiciones ambientales extremas como radiación UV o temperaturas críticas.



TAREAS ESPECIALES:

Riesgos asociados a la manipulación de cargas y trabajos en altura, aunque estos últimos no se realizan de forma rutinaria.

Para la eliminación y control de estos peligros, Resiter aplica sistemáticamente la jerarquía de control, priorizando la protección de la vida:



ELIMINACIÓN Y SUSTITUCIÓN



CONTROLES DE INGENIERÍA



CONTROLES ADMINISTRATIVOS



PROTECCIÓN PERSONAL Y FORMACIÓN

PRINCIPALES RIESGOS PARA LA SALUD

La Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, herramienta que cada unidad de negocio debe completar de manera obligatoria, definió durante el año los siguientes riesgos como los principales con potencial de generar consecuencias graves:



RIESGOS ERGONÓMICOS:

Asociados a la manipulación manual de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos.



AGENTES FÍSICOS Y AMBIENTALES:

Exposición a ruido, vibraciones (cuerpo entero o mano-brazo), radiación UV, temperaturas extremas y material particulado.



EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS Y AGENTES BIOLÓGICOS:

Contacto con polvos, vapores, químicos y microorganismos, especialmente en las labores de manejo de residuos y limpieza industrial.



FACTORES PSICOSOCIALES:

Gestión de la carga de trabajo, turnos prolongados y presión operacional que generan estrés y la fatiga.

Las estrategias de mitigación y control para abordar estos factores consideran:



INGENIERÍA Y DISEÑO



PROTOCOLOS Y VIGILANCIA



GESTIÓN OPERATIVA



PROTECCIÓN Y CAPACITACIÓN

INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

DURANTE 2025,
0 fallecimientos
RESULTANTES DE
ACCIDENTES NI
ENFERMEDADES, TANTO
A NIVEL NACIONAL E
INTERNACIONAL

ESTE TANTO ENTRE
COLABORADORES
DIRECTOS COMO
SUBCONTRATADOS

EN CHILE, LOS
ACCIDENTES LABORALES
REGISTRADOS
**afectaron
exclusivamente
a colaboradores
directos,**
NINGUNO A
SUBCONTRATADOS

ESTOS INCIDENTES
NO FUERON DE
GRAVEDAD Y NO SE
REPORTARON DOLENCIAS
O ENFERMEDADES
LABORALES
REGISTRABLES

EN LOS PAÍSES
QUE RESITER TIENE
PRESENCIA
**la tasa de
accidentabilidad
fue menor
a la meta**

CON LA ÚNICA
EXCEPCIÓN EN
ACTIVIDADES EN
SECTOR MINERO
EN MÉXICO

TASA DE ACCIDENTABILIDAD EN LOS CENTROS Y FILIALES DE RESITER CHILE

0,10%

RESITER S.A.

0,37%

RESITER INDUSTRIAL

0

VERDECORP

6,49%

GREENSPOT

2,29%

ECCOFEED

3,41%

CALAGRO

ACCIDENTABILIDAD Y ENFERMEDADES LABORALES EN LOS PAÍSES DE OPERACIÓN

PAÍS	INDICADOR	TASA DE ACCIDENTABILIDAD RESITER DIVISIÓN MINERÍA	TASA DE ACCIDENTABILIDAD RESITER DIVISIÓN INDUSTRIAL	TASA DE FATALIDAD GLOBAL	TASA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES GLOBAL
Chile	Meta	0,20	N/A	0	0
	Valor	0,10	0,37	0	0
Perú	Meta	0,20	N/A	0	S/I
	Valor	0,10	0,37	0	S/I
Colombia	Meta	0,20	N/A	0	S/I
	Valor	0,10	0,37	0	S/I
México	Meta	3,00	1,8	0	S/I
	Valor	5,90	0,90	0	S/I

A large, light blue, stylized number '6' is positioned on the left side of the image. It has a thick, rounded font style. A smaller, solid blue circle is located below the bottom curve of the '6'.

6 ENTORNO SOCIAL Y AMBIENTAL

6.1. ENTORNO PÚBLICO Y REGULATORIO (TM)

COMPONENTE

ENFOQUE RESITER



DESCRIPCIÓN

Considera la gestión de las interacciones con el entorno institucional y gremial, las que resguardan la continuidad de las operaciones y el cumplimiento de los estándares en el sector. La participación público-privada permite impulsar la creación de marcos regulatorios que incentiven la valorización de residuos bajo principios de transparencia y ética. Contempla también la normativa vigente que define las condiciones de competitividad en la gestión de residuos. En un escenario de alta exigencia climática, instrumentos como la Ley Marco de Cambio Climático y la Responsabilidad Extendida del Productor (Ley REP) establecen los nuevos parámetros técnicos para el tratamiento y valorización de residuos.



IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

- Contribución al fortalecimiento de estándares industriales mediante acuerdos público-privados.
- Demoras en la obtención de permisos sectoriales que afecten la operación actual, y la ejecución de los proyectos de valorización.
- Liderazgo en la transición hacia normativas climáticas y de circularidad (Ley REP) como socio estratégico de grandes mandantes.



POLÍTICAS

- Política de Aportes, Auspicios y Donaciones.
- Política de Relacionamiento con Grupos de Interés.



COMPROMISOS

- Mantener un valor de cero contribuciones financieras o en especie a partidos políticos, representantes o funcionarios públicos en todos los países de operación.
- Participar en mesas de diálogo y grupos técnicos sectoriales para promover modelos integrados de gestión y valorización de residuos.



AVANCES

- Adhesión formal a Acción Empresas, participando en mesas de diálogo para gerentes generales y gerentes de sostenibilidad sobre buenas prácticas corporativas.
- Firma y desarrollo del Acuerdo de Producción Limpia (APL) de Envases No Domiciliarios junto a la Asociación Nacional de la Industria del Reciclaje (ANIR).

POLÍTICAS PÚBLICAS

Durante el ejercicio 2025, la compañía no realizó contribuciones financieras ni en especie a partidos políticos ni a representantes políticos, en ninguno de los países donde opera, por lo que el valor monetario de dichas contribuciones es igual a cero. Esta situación responde a la Política de Aportes, Auspicios y Donaciones, la cual establece expresamente la prohibición de efectuar aportes o donaciones a partidos políticos, tanto nacionales como extranjeros, así como a funcionarios o entidades públicas, como parte de los mecanismos de prevención de riesgos de corrupción y de cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos.

ASOCIATIVIDAD Y FORTALECIMIENTO SECTORIAL

La organización entiende su participación en el entorno público como un ejercicio de colaboración técnica y responsabilidad sectorial. La asociatividad y afiliación gremial representa un canal para el intercambio de conocimientos y el monitoreo de tendencias, consolidación de buenas prácticas y el fomento de la economía circular.

La participación de la compañía en diversas asociaciones y cámaras de comercio tiene por objeto contribuir desde su experiencia operativa y técnica al fortalecimiento de los estándares de la industria.



ORGANIZACIÓN	OBJETIVO DE LA ORGANIZACIÓN	OBJETIVO DE LA PARTICIPACIÓN DE RESITER	PRINCIPALES ACCIONES 2025
ACCIÓN EMPRESAS	Promover el desarrollo sostenible y la gestión ética y transparente en el ámbito empresarial chileno.	Reforzar el compromiso con los desafíos ESG y generar sinergias que amplifiquen el impacto positivo de las operaciones.	Adhesión formal a partir del 1 de octubre de 2025. Participación en mesas de diálogo para Gerentes Generales y Gerentes de Sostenibilidad sobre buenas prácticas.
ASOCIACIÓN NACIONAL DE LA INDUSTRIA DEL RECICLAJE (ANIR)	Fomentar la jerarquía en el manejo de residuos y la valorización de materiales con un enfoque circular y descentralizado.	Ser un actor relevante en el gremio para aportar a la mejora normativa y al desarrollo sostenible nacional.	Firma y desarrollo del Acuerdo de Producción Limpia (APL) de Envases No Domiciliarios. Participación en mesas de trabajo, el Foro REP y webinars sobre regulación de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos.
ProREP	Gestionar el cumplimiento de las metas y obligaciones de la Ley REP para el sector industrial.	Asegurar el cumplimiento de los requisitos asociados a la Ley REP en la categoría de Envases y Embalajes (E&E).	Participación mensual en la Mesa de Trabajo de Socios y difusión de contenidos sobre el centro Las Garzas en sus plataformas.
CAMPETROL (COLOMBIA)	Fortalecer a las empresas proveedoras del sector petróleo, gas y energía, promoviendo la competitividad y sostenibilidad.	Potenciar el posicionamiento en el sector Oil & Gas y aportar experiencia en economía circular y gestión ambiental.	Participación en espacios de relacionamiento sectorial, eventos y mesas técnicas. Asistencia a la VIII Cumbre del Petróleo, Gas y Energía en Cartagena. Vinculación técnica y comercial con compañías operadoras.
CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA COLOMBIANA (CCICC)	Fortalecer las relaciones comerciales, industriales y de inversión entre Colombia y Chile.	Reforzar el vínculo con el ecosistema empresarial chileno y fortalecer la presencia institucional de la compañía.	Participación en actividades de networking y eventos institucionales orientados al intercambio comercial binacional.
CEMPRE (PACTO POR LOS PLÁSTICOS - COLOMBIA)	Impulsar la economía circular de envases y la articulación público-privada para la gestión de residuos.	Alinear la estrategia de la compañía con las iniciativas sectoriales de gestión de plásticos y residuos aprovechables.	Relacionamiento continuo y seguimiento de lineamientos técnicos. La renovación de la afiliación se encuentra en proceso de definición.
ACCIÓN CLIMÁTICA (COLOMBIA)	Impulsar la descarbonización empresarial mediante la medición y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.	Fortalecer las capacidades internas en materia de cambio climático y alinear la estrategia corporativa con la acción climática.	Seguimiento de iniciativas y lineamientos durante 2025. El estado actual de la afiliación se mantiene bajo revisión estratégica.
CÁMARA DE COMERCIO PERUANO - CHILENA	Facilitar el intercambio comercial y cultural entre Perú y Chile, fomentando la competitividad de sus asociados.	Detectar oportunidades comerciales en minería e hidrocarburos y utilizar la vitrina gremial para la difusión de hitos.	Difusión del hito institucional de los 15 años de operación de Resiter en Perú a través de los canales digitales de la Cámara.



ACUERDO DE PRODUCCIÓN LIMPIA (APL) DE ENVASES NO DOMICILIARIOS

En 2025, la Compañía concretó la firma y desarrollo del APL Industria de Manejo y Valorización de Residuos de Envases No Domiciliarios en Chile en una acción intermediada por la ANIR, iniciativa público-privada orientada a estandarizar la trazabilidad de productos prioritarios bajo la Ley N°20.920 de Responsabilidad Extendida del Producto (REP). El proyecto aplica metodologías y tecnologías para optimizar la eficiencia operativa y caracterizar con precisión los flujos de envases, superando la gestión individual previa a través de soluciones asociativas. Esta estructura técnica busca reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y transferir estas capacidades a otros segmentos de la circularidad donde la organización opera.

A lo largo de este primer año de implementación, la Empresa centró su ejecución en el levantamiento de una línea de base y la definición de indicadores de sustentabilidad sectoriales para medir la eficiencia en la valorización. El personal técnico accedió a capacitaciones especializadas, permitiendo el diseño de un plan de mejoras enfocado en la mitigación de GEI y el cumplimiento anticipado de las normativas de trazabilidad. Estos avances fortalecen la posición de la empresa como socio estratégico, integrando buenas prácticas en cambio climático y asegurando una rendición de cuentas objetiva y transparente.



6.2. DESARROLLO Y RELACIONAMIENTO COMUNITARIO (TM)

COMPONENTE



DESCRIPCIÓN



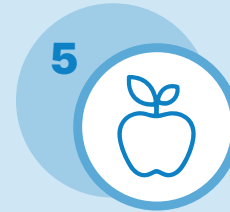
IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES



POLÍTICAS



COMPROMISOS



AVANCES

ENFOQUE RESITER

Este aspecto aborda la gestión del desarrollo y relacionamiento comunitario como un elemento clave para la sostenibilidad del negocio, mediante la identificación oportuna de externalidades ambientales y sociales desde las etapas de diseño hasta la operación. Asimismo, promueve la generación de valor compartido a través del fortalecimiento del capital humano local, contribuyendo a transformar riesgos operacionales en oportunidades de desarrollo socioeconómico para el entorno. Este enfoque permite avanzar hacia una gestión proactiva y basada en la anticipación de riesgos, fundamental para la obtención y mantenimiento de la licencia social para operar.

- Integración de la variable comunitaria en decisiones estratégicas y operacionales.
- Riesgo de interrupciones operativas y aumento de costos por pérdida de la licencia social ante el descontento o movilización de los actores locales.
- Transición de una gestión comunitaria reactiva, a una preventiva.

- Política de Relacionamiento con Grupos de Interés.

- Contar con una visión corporativa del estado actual del relacionamiento, identificando operaciones críticas, y estableciendo lineamientos y herramientas que permitan una gestión estratégica y preventiva.

- Matriz de Riesgos Comunitaria.
- Formación técnica para 88 alumnos en Iquique, Antofagasta, Calama y Colina en el marco del Programa Fénix.
- Capacitación de nueve mujeres en el Programa Mujeres Conductores A4.

IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS EN COMUNIDADES LOCALES

FASE DE DISEÑO Y DESARROLLO DE PROYECTOS

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS POSIBLES IMPACTOS AMBIENTALES Y SOCIALES MEDIANTE ESTUDIOS O DECLARACIONES DE IMPACTO AMBIENTAL, en estricto cumplimiento con la normativa de cada país donde opera



Durante el ejercicio 2025, Resiter no registró impactos negativos significativos que resultaran en sanciones ambientales graves, conflictos comunitarios de gran magnitud o la suspensión de sus operaciones.



Si bien la Compañía no cuenta aún con un levantamiento corporativo que consolide la totalidad de sus impactos negativos reales o potenciales, durante el año dio un paso relevante hacia la estandarización de esta materia. En la operación de VerdeCorp, en su planta El Romeral, implementó un relacionamiento comunitario estructurado que permitió definir una estrategia formal con actores locales e identificar los principales riesgos comunitarios.

Como resultado de este proceso, se desarrolló una matriz de riesgos que actúa como herramienta de gestión y seguimiento. Este avance se posiciona como el modelo de referencia para consolidar un enfoque corporativo más sistemático y escalable a otras operaciones del grupo, reafirmando el compromiso de Resiter con la evolución de sus estándares de sostenibilidad.

DESARROLLO DE CAPACIDADES

9 MUJERES

DE LA REGIÓN DE ANTOFAGASTA PARTICIPARON DEL PROGRAMA MUJERES CONDUCTORAS A4

el cual impulsa la equidad de género y la inclusión laboral mediante la formación de mujeres en roles operativos de conducción profesional combinando instrucción teórica y práctica



Con esta iniciativa, Resiter diversifica su fuerza laboral y promueve la igualdad de oportunidades, avanzando hacia un modelo de gestión más inclusivo y sostenible

88 DURANTE 2025 ALUMNOS

RECIBIERON FORMACIÓN DEL PROGRAMA FÉNIX

Iniciativa de formación técnica con propósito social, diseñada para fortalecer las competencias laborales de estudiantes en liceos de alta vulnerabilidad mediante una alianza con el Instituto Profesional AIEP



Este programa prioriza la equidad de género y la inserción laboral local, proporcionando a los participantes herramientas digitales y conocimientos técnicos que facilitan su transición efectiva al mundo del trabajo. A lo largo del año, la iniciativa impartió su malla en Iquique, Antofagasta, Calama y Colina



RELACIONAMIENTO SOCIAL Y COMUNITARIO

PROMOCIÓN DE LA ECONOMÍA CIRCULAR



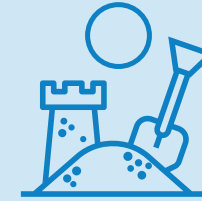
DÍA DEL RECICLAJE

La empresa realizó jornada de educación ambiental y manejo responsable de residuos dirigida a trabajadores de diversas empresas en Puerto Teck. La actividad incluyó incentivos fabricados a partir de materiales reciclados, como neumáticos en desuso.



PROGRAMA SEMBRANDO PARA EL FUTURO

Esta iniciativa consiste en visitas a establecimientos educacionales que fomentan la formación ambiental de los estudiantes de menor edad. Mediante experiencias lúdicas y ejemplos ilustrativos, los estudiantes conocen conceptos fundamentales como la economía circular, el reciclaje y el cuidado de los recursos naturales.

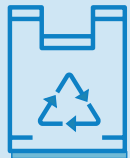


PLAYAS LIBRES DE RESIDUOS

En el marco del Día Mundial de Limpieza de Playas, Resiter participó en una jornada en la playa Huayquiue. La actividad, organizada en conjunto con Teck, tuvo como objetivo principal generar conciencia en la comunidad sobre la importancia de preservar y mantener limpios los entornos costeros.

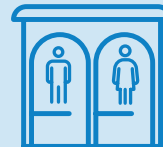
ACCIÓN SOCIAL

COMPROMISO CON LA TELECIÓN



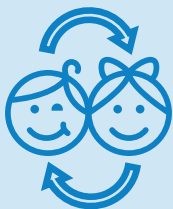
CAMPAÑA DE RECICLAJE

Durante 2025, la compañía recolectó un total de 482 kilos de plástico, cifra que triplica los resultados del año anterior gracias a la instalación de tolvas en diversos puntos de la Base Iquique y faenas de Teck



APOYO A LOS EVENTOS

La vinculación con la fundación, durante 2025, contempló aportes al equipamiento para las actividades de las jornadas de donación. La Compañía instaló baños tráiler y químicos para asegurar la comodidad de los asistentes, habilitando también un punto de hidratación para la entrega de agua al público. Complementariamente, la donación de pasto sintético para las actividades de verano facilitó un entorno seguro y adecuado para las dinámicas de los niños.



CAMPAÑA MES DEL NIÑO

Se recolectaron juguetes a beneficio de la Corporación Amigos del Hospital Roberto del Río (COAR). Los colaboradores donaron juguetes nuevos y en óptimo estado, proporcionando apoyo y bienestar directo a los niños que atiende la institución.



CAMPAÑA NAVIDAD CON SENTIDO

Movilización solidaria para apoyar a la Hospedería Santa Francisca Romana, beneficiando a personas en situación de vulnerabilidad y a niños de la comunidad. A través de la recolección de alimentos no perecibles y juguetes, los colaboradores contribuyeron a generar una celebración digna para los beneficiarios.



CAMPAÑA POR INCENDIOS DEL SUR

Se organizó una instancia solidaria destinada a reunir ayuda para las personas damnificadas por los incendios forestales en la zona sur del país. La iniciativa destacó por el compromiso de los colaboradores y sus familias, quienes apoyaron en la recolección de diversos insumos y artículos de primera necesidad.

6.3. RESIDUOS Y VALORIZACIÓN (TM)

COMPONENTE

ENFOQUE RESITER



DESCRIPCIÓN

La gestión se fundamenta en la integridad ambiental y la coherencia con la estrategia organizacional. Se asume la gestión responsable de los residuos, tanto propios como de los clientes, como un estándar crítico de desempeño y un pilar de la propuesta de valor.

En el ámbito operativo, esto se traduce en la implementación de sistemas avanzados de segregación, transporte, tratamiento, disposición y valorización, junto con un monitoreo y trazabilidad desde el origen hasta el destino final. Asimismo, se busca optimizar los procesos sobre la base de la economía circular, minimizando con ello el impacto sobre el medio ambiente.

De esta manera, se pretende garantizar el cumplimiento normativo y el desarrollo de una gestión ambientalmente responsable.



IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

- Afectación al entorno por generación de residuos no valorizados que son enviados a disposición final.
- Pérdida de ingresos por contratos rescindidos por un servicio inadecuado que no responda a las expectativas de los clientes.
- Apertura de sumarios sanitarios, procesos judiciales por daños a terceros (vecinos/ comunidades) y demandas por incumplimiento normativos sobre la gestión de los residuos y valorización.
- Convertirse en el socio preferente en el mercado de la valorización de residuos, por la entrega de un servicio con una propuesta de valor de calidad, oportuno, innovadora, diferenciadora y con un alto estándar de cumplimiento normativo y legal.



POLÍTICAS

- Plan de Gestión Ambiental.
- Plan de Gestión Integral de Residuos (Colombia).
- Política de Gestión Integral (Perú).



COMPROMISOS

- Aplicar altos estándares de desempeño ambiental en la gestión de residuos derivados de las propias operaciones.
- Incorporación de nuevos residuos en la cadena de valorización a través de la implementación de nuevas tecnologías y procesos.
- Búsqueda de nuevas oportunidades y alianzas estratégicas con centros de investigación, startup y de I+D para la valorización de residuos.

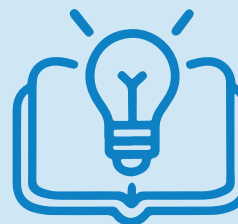


AVANCES

- Incorporación de nuevos residuos en la cadena de valorización (RAEE, bagazo de levadura) a través de la implementación de nuevas tecnologías y procesos.
- Revisión y evaluación de nuevas tecnologías para plantas de compostaje (sistema de trincheras aireadas).
- Implementación de energías renovables a través de uso de residuos (WTE) en diversos procesos.

Resiter, como promotor de modelos integrados de gestión y valorización de residuos, gestiona de manera responsable los residuos generados en sus operaciones —peligrosos y no peligrosos— mediante su Plan de Gestión Ambiental. Algunas operaciones en el extranjero cuentan con enfoques propios, alineados a sus contextos locales.

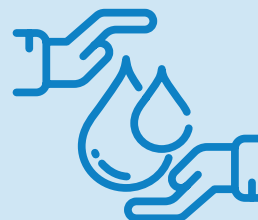
COLOMBIA
EN INSTALACIONES DE
CLIENTES, LA COMPAÑÍA
GESTIONA RIESGOS DE
CONTAMINACIÓN DEL SUELO
MEDIANTE CAPACITACIÓN CONTINUA
Y SEGREGACIÓN TÉCNICA DE
RESIDUOS MEDIANTE RECIPIENTE
ESTANDARIZADOS



Aplica los siguientes mecanismos de control:

- Auditoría y validación
- Gestión de información

PERÚ
IDENTIFICA COMO IMPACTO
POTENCIAL EL VERTIMIENTO
DE RESIDUOS LÍQUIDOS EN
CUERPOS DE AGUA, ASOCIADO
A ERRORES EN EL TRASVASE O
FALLAS EN CISTERNAS



Para su mitigación, la filial implementa una estrategia basada en la extensión del ciclo de vida de los activos y una jerarquía de gestión de residuos:

- Prevención
- Reutilización
- Valorización

RESIDUOS GENERADOS

Durante el período 2025, la compañía se encontró en un proceso de consolidación parcial de la información correspondiente al peso total de sus residuos generados. Para este período, la cobertura de la medición contempla las operaciones en Perú, Colombia y, a nivel nacional, Ecocorp, Verdecorp y Natpro.

GENERACIÓN DE RESIDUOS POR PAÍS DE OPERACIÓN¹



CHILE

TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD DE RESIDUOS GENERADOS (t)
RILES	343
Plásticos	0,16
Residuos domésticos	12
Residuos sólidos no peligrosos	12
RESIDUOS TOTALES	367,16

PERÚ

TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD DE RESIDUOS GENERADOS (t)
RILES	343
Plásticos	0,16
Residuos domésticos	12
Residuos sólidos no peligrosos	12
RESIDUOS TOTALES	367,16

COLOMBIA

TIPO DE RESIDUO	CANTIDAD DE RESIDUOS GENERADOS (t)
Peligrosos	0,91
No peligrosos	46,07
RESIDUOS TOTALES	46,98

¹ Para las operaciones internacionales, el cálculo se realizó considerando los informes de gestión y el rendimiento promedio observado en Chile, debido a que no se dispone de información detallada por país al cierre del período.

6.4. CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIONES (TM)

COMPONENTE

ENFOQUE RESITER



DESCRIPCIÓN

Este tema aborda la gestión de emisiones de GEI y la medición de la huella de carbono e hídrica, permitiendo identificar cómo las operaciones de la compañía contribuyen a las emisiones de sus clientes y apoyar el cumplimiento de sus indicadores de sostenibilidad.



IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

- Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) generadas por el transporte y los procesos de gestión y valorización de residuos.
- Aumento de costos operativos asociado a mayores exigencias regulatorias y de fiscalización en materia de cambio climático.
- Reducción de emisiones aguas abajo mediante el suministro de Combustibles Derivados de Residuos (CDR) que sustituyen combustibles fósiles en procesos industriales.



POLÍTICAS

- Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad.



COMPROMISOS

- Avanzar en la ampliación de la cobertura de la medición de huella de carbono e hídrica, a nivel de todas las operaciones.

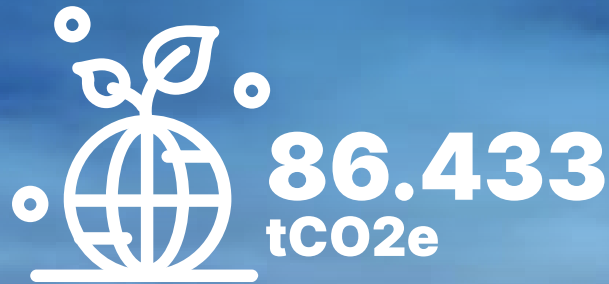


AVANCES

- Medición de la Huella de Carbono, Huella Hídrica e Indicadores de Circularidad a la totalidad de las unidades de negocio en la División Minería e Industrial, y los Centros de Valorización.

La empresa lleva un registro de sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero en los tres alcances desde 2024, la que comenzó cubriendo solamente algunas filiales del país. En 2025, Resiter amplió la cobertura para llevar el monitoreo de su huella en la totalidad de los Centros de Valorización, además de la División Minería e Industrial aplicando las directrices de la norma ISO 14064:2019 y el GHG Protocol.

LA HUELLA DE CARBONO DE RESITER EN 2025, CONSIDERANDO EL ALCANCE 1, 2 Y 3, TUVO UN VALOR DE



EMISIONES POR UNIDAD DE NEGOCIO Y ALCANCE (tCO2e)

UNIDAD DE NEGOCIO	ALCANCE 1	ALCANCE 2	ALCANCE 3	TOTAL
Resiter Minería	20.468	16	23.980	44.464
Resiter Industrial	5.780	26	8.310	14.116
Centros de Valorización	19.279	1.106	6.758	27.143
Casa Matriz	0,2	221	489	710
TOTAL RESITER	45.527	1.369	39.537	86.433

EMISIONES EVITADAS POR LA VALORIZACIÓN DE RESIDUOS

ÍTEM	CENTROS DE VALORIZACIÓN
Emisiones línea base (tCO2e)	204.502
Emisiones de operación Resiter (tCO2e)	18.944
Emisiones uso final del residuo (tCO2e)	N/A
Emisiones evitadas 2025 (ton CO2e/ton residuo valorizado)	0,6

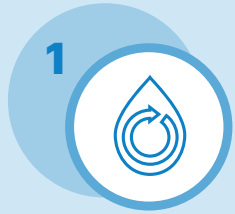
POR CADA TONELADA DE RESIDUO QUE RESITER VALORIZA EN SUS CENTROS DE VALORIZACIÓN EN LUGAR DE ENVIAR A DISPOSICIÓN FINAL, SE EVITAN EN PROMEDIO **0,6 toneladas** DE CO2 EQUIVALENTE



6.5. RECURSO HÍDRICO (TM)

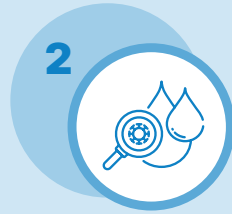
COMPONENTE

ENFOQUE RESITER



DESCRIPCIÓN

Está asociado a la gestión eficiente y sostenible del agua como un recurso crítico para la estabilidad de la industria y la resiliencia de los ecosistemas locales. En sectores de alta intensidad hídrica, como la minería y la industria pesada, la presión regulatoria y social exige la optimización de la huella hídrica y la mitigación de impactos sobre la calidad de las fuentes naturales. Este enfoque integra el tratamiento avanzado de efluentes y la recirculación de flujos industriales, permitiendo transformar corrientes residuales en recursos operativos que disminuyen la dependencia de la extracción en zonas de estrés hídrico.



IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

- Contribución a la eficiencia hídrica en zonas de escasez mediante la recuperación y recirculación de agua industrial para reducir la extracción desde pozos y proteger ecosistemas locales.
- Interrupciones operacionales por falta de acceso a fuentes hídricas confiables, derivado del escenario de escasez hídrica persistente en los países donde opera la Compañía.
- Acceso a financiamiento relacionado con la certificación de una óptima gestión hídrica y el cumplimiento de estándares internacionales.



POLÍTICAS

- Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad.



COMPROMISOS

- Maximizar la circularidad del agua aplicando una mirada sistémica del balance para reducir las descargas al medioambiente y extracciones de fuentes naturales.

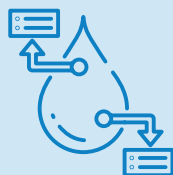


AVANCES

- Adjudicación de nuevo contrato para el diseño y operación de sistemas de recirculación de agua en procesos mineros de alta complejidad.
- Ampliación de Planta de Tratamiento en Minera Los Pelambres, permitiendo incrementar la recuperación de agua.

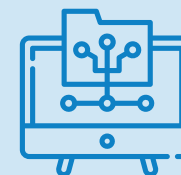
Resiter gestiona este ámbito de sus impactos por medio del área de recursos hídricos. Su enfoque de trabajo busca responder a la creciente presión regulatoria, ambiental y social, permitiendo que la organización actúe como un socio técnico integral en la optimización de la huella hídrica y la resiliencia operacional.

Establece cuatro líneas de trabajo para el aprovechamiento y manejo responsable del recurso hídrico:



TRATAMIENTO Y VALORIZACIÓN:

Recuperación de agua y compuestos de valor en efluentes y lagunas de proceso



INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN:

Uso de control remoto y análisis de datos para aumentar la confiabilidad de los sistemas de tratamiento



GESTIÓN OPERATIVA:

Diseño y soporte técnico de los circuitos de captación, distribución y recirculación



CIRCULARIDAD HÍDRICA:

Transformación de corrientes residuales en recursos para el proceso productivo, disminuyendo la presión sobre el entorno

HUELLA HÍDRICA 2025

En 2025, Resiter realizó por primera vez una medición sistemática de su huella hídrica directa e indirecta en la totalidad de sus unidades de negocio en Chile y Uruguay, bajo estándares internacionales.

INVENTARIO DE AGUA DIRECTA POR UNIDAD DE NEGOCIO

UNIDAD DE NEGOCIO	ENTRADA (m³)	CONSUMO (m³)	DESCARGA (m³)	SALIDA (m³)	HUELLA AZUL (m³)	HUELLA VERDE (m³)	HUELLA INDIRECTA (m³)
Casa Matriz	1.914	92	1.822	1.914	-	92	2.344
Resiter Industrial	8.103	33	8.071	8.103	31	1	18.662
Resiter Minería	26.601	3.110	23.491	26.601	3.110	0	115.821
Centros de Valorización	68.311	16.557	51.755	68.311	16.510	47	27.141
TOTAL	104.929	19.792	85.139	104.929	19.651	140	163.968



HITOS DE GESTIÓN Y SOLUCIONES HÍDRICAS



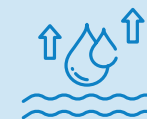
Inicio de la operación de la ampliación de la Planta de Tratamiento de Riles Industriales (PTRI) en Minera Los Pelambres, aumentando la capacidad de recuperación de agua industrial.



Implementación de sensores automatizados y sistemas de monitoreo remoto en las plantas de agua de la zona norte para mejorar la precisión operativa.



Ejecución del proyecto de recuperación de metales desde lagunas de proceso, permitiendo el retorno del agua tratada directamente al circuito de producción.



Adjudicación de un nuevo contrato para el diseño y operación del sistema de recirculación de agua en procesos mineros de alta complejidad.

6.6. SUELOS (TM)

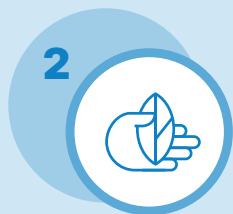
COMPONENTE

ENFOQUE RESITER



DESCRIPCIÓN

Este tema material aborda los riesgos de contaminación y daño ambiental asociados a eventuales fallas operacionales en la gestión de residuos; incluyendo rellenos, patios, transporte y almacenamiento, los cuales pueden derivar en sanciones, costos de remediación y paralizaciones operacionales. Para su adecuada gestión, Resiter implementa controles operacionales y soluciones de ingeniería orientadas a prevenir la liberación de contaminantes, como lixiviados y efluentes, resguardando la integridad de los suelos y su entorno, y contribuyendo a su protección en el largo plazo.



IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

- Pérdida de fertilidad y degradación física de los suelos asociados a operaciones de disposición final, lo que puede limitar su uso productivo en el largo plazo.
- Pérdidas financieras y daño reputacional derivados de eventos de contaminación accidental; como derrames o fugas de sustancias peligrosas, que requieran remediación técnica y puedan afectar la calidad de las napas subterráneas.
- Implementación de soluciones de valorización y recuperación que permitan mejorar la calidad de los suelos y habilitar nuevos usos productivos, contribuyendo a la economía circular.



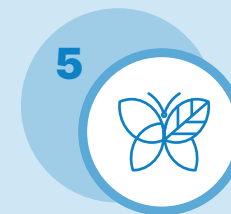
POLÍTICAS

- Plan de Gestión Ambiental.
- Protocolos de control de derrames de residuos peligrosos .
- Planes de Abandono y Vigilancia.



COMPROMISOS

- Proteger la calidad de los suelos, previniendo su contaminación y promoviendo su recuperación mediante la gestión responsable y valorización de residuos.



AVANCES

- Ejecución de la fase inicial de clausura del relleno sanitario Punahuel bajo los estándares de los Planes de Abandono y Vigilancia (PAV), asegurando el control preventivo de aguas lluvias y lixiviados.
- Cero acciones correctivas por liberaciones accidentales de residuos en rellenos sanitarios o vertederos durante el periodo.

GESTIÓN DE RELLENOS SANITARIOS



Resiter resguarda la integridad de los suelos mediante su Plan de Gestión Ambiental, basado en la prevención operativa, la remediación y la valorización de residuos. Esto incluye protocolos de control de derrames, mantenimiento preventivo de equipos y la operación de rellenos con sistemas que evitan la contaminación por lixiviados. Asimismo, promueve la reducción de residuos a disposición final mediante su valorización, incluyendo su uso como combustibles alternativos.

EN EL
PERIODO REPORTADO,
RESITER
NO TUVO
QUE IMPLEMENTAR
ACCIONES CORRECTIVAS

POR LIBERACIONES DE
RESIDUOS EN RELLENOS
SANITARIOS O VERTEDEROS,
CON EL FIN DE MANTENER
PARÁMETROS DE
DISPOSICIÓN ESTABLECIDOS
POR LA NORMA

PROCESOS DE CIERRE

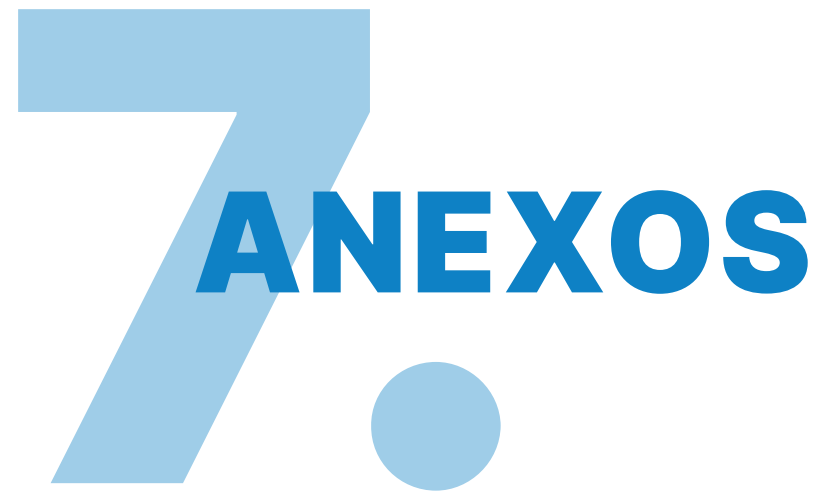
La compañía gestiona el cierre de rellenos mediante Planes de Abandono y Vigilancia, asegurando el control de lixiviados, el monitoreo ambiental y el cumplimiento normativo para resguardar la integridad del suelo.

EN 2025, INICIÓ
EL CIERRE
DEL RELLENO PUNAHUEL

An icon depicting a landfill closure structure, with a bridge-like framework over a body of water represented by wavy lines.

CONTRIBUCIÓN A LOS SUELOS POR MEDIO DEL NEGOCIO

La compañía contribuye al mejoramiento de suelos mediante la valorización de residuos industriales, transformándolos en insumos para la agricultura. A través de sus operaciones, produce enmiendas como carbonato de calcio y compost, y cuenta con capacidades para la remediación de suelos en mercados especializados, incluyendo servicios para la industria de petróleo y gas en Perú.



En esta edición, la información reportada no ha sido verificada por un tercero independiente

DETALLES ORGANIZACIONALES

Nombre: Resiter

Naturaleza Jurídica: Sociedad Anónima

Casa Matriz: Los Conquistadores N° 2752, Providencia

Países de Operación: Chile, Perú, Uruguay, Colombia, México y España

Punto de Contacto: Gerente de Sostenibilidad

Gabriela Rodríguez Espinosa

grodriguez@resiter.cl

DOTACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL Y SEXO, SEGÚN PAÍS DE OPERACIÓN

CATEGORÍA LABORAL	CHILE			PERÚ			URUGUAY			COLOMBIA			MÉXICO			ESPAÑA			TOTAL
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	
Alta gerencia, gerencia y subgerencia	40	20	60	9	3	12	2	1	3	2	4	6	0	0	4	1	0	1	86
Jefatura	136	43	179	16	10	26	4	1	5	4	5	9	0	2	11	0	0	0	230
Operario	1.946	171	2.117	389	16	405	25	1	26	135	5	140	0	15	165	0	0	0	2.853
Fuerza de venta	0	0	0	0	1	1	1	0	1	2	2	4	2	0	0	0	0	0	6
Administrativo	45	80	125	110	69	179	2	2	4	8	22	30	15	4	8	0	0	0	346
Auxiliar	676	149	825	0	0	0	0	0	0	3	10	13	0	18	161	0	0	0	999
Otros profesionales	192	177	369	0	0	0	1	1	2	18	11	29	4	0	2	0	0	0	402
Otros técnicos	453	27	480	0	0	0	1	0	1	3	0	3	5	5	10	0	0	0	494
TOTAL	3.488	667	4.155	524	99	623	36	6	42	175	59	234	44	44	361	1	0	1	5.416

DOTACIÓN DE PERSONAL POR NACIONALIDAD, SEXO Y CATEGORÍA LABORAL EN CHILE

CATEGORÍA LABORAL	ARGENTINA			BOLIVIANA			BRASILEÑA			CHILENA			COLOMBIANA		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	0	0	0	1	0	1	0	0	0	38	18	56	0	0	0
Jefatura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	134	40	174	0	0	0
Operario	1	1	2	120	44	164	1	0	1	1.688	98	1.786	53	11	64
Fuerza de venta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	0	0	12	1	13	0	0	0	30	75	105	0	0	0
Auxiliar	1	0	1	43	22	65	0	0	0	576	111	687	17	10	27
Otros profesionales	0	0	0	2	1	3	0	0	0	180	164	344	2	2	4
Otros técnicos	0	0	0	10	0	10	0	0	0	405	25	430	7	0	7
Total	2	1	3	188	68	256	1	0	1	3.051	531	3.582	79	23	102

CATEGORÍA LABORAL	CUBANA			DOMINICANA			ECUATORIANA			ESPAÑOLA			HAITIANA			MEXICANA		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Jefatura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operario	1	0	1	1	0	1	8	2	10	0	0	0	8	1	9	0	0	0
Fuerza de venta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	7	0	7	0	0	0
Otros profesionales	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	1	0	1	1	0	1	12	4	16	1	1	2	15	1	16	1	0	1

DOTACIÓN DE PERSONAL POR NACIONALIDAD, SEXO Y CATEGORÍA LABORAL

CATEGORÍA LABORAL	PARAGUAYA			PERUANA			ITALIANA			URUGUAYA			VENEZOLANA			POLACA		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0		1	1	0	0	0
Jefatura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	5	0	0	0
Operario	2	0	2	36	12	48	0	0	0	0	0	0	27	2	29	0	0	0
Fuerza de venta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	19	2	21	0	0	0	0	0	0	11	4	15	0	0	0
Otros profesionales	0	0	0	2	4	6	0	0	0	0	0	0	5	4	9	0	0	0
Otros técnicos	0	0	0	11	1	12	1	0	1	1	0	1	15	1	16	1	0	1
Total	2	0	2	69	21	90	1	0	1	1	0	1	62	17	79	1	0	1

COLOMBIA

CATEGORÍA LABORAL	COLOMBIANA		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Alta Gerencia	0	1	1
Gerencia	2	3	5
Jefatura	4	5	9
Operario	135	5	140
Fuerza de venta	2	2	4
Administrativo	8	22	30
Auxiliar	3	10	13
Otros profesionales	18	11	29
Otros técnicos	3	0	3
Total	175	59	234

MÉXICO

CATEGORÍA LABORAL	MEXICANA			CHILENA		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Alta Gerencia	0	0	0	1	0	1
Gerencia	1	0	1	2	0	2
Jefatura	9	2	11	0	0	0
Operario	150	15	165	0	0	0
Fuerza de venta	0	0	0	0	0	0
Administrativo	4	4	8	0	0	0
Auxiliar	143	18	161	0	0	0
Otros profesionales	2	0	2	0	0	0
Otros técnicos	5	5	10	0	0	0
Total	314	44	358	3	0	3

PERÚ

CATEGORÍA LABORAL	PERUANA			CHILENA			VENEZOLANA		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Alta Gerencia	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Gerencia	7	3	10	1	0	1	0	0	0
Jefatura	16	10	26	0	0	0	0	0	0
Operario	388	16	404	0	0	0	1	0	1
Fuerza de venta	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Administrativo	110	69	179	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	521	99	620	2	0	2	1	0	1

URUGUAY

CATEGORÍA LABORAL	URUGUAYA			ARGENTINA			VENEZOLANA		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Alta Gerencia	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Jefatura	3		3	0	1	1	1	0	1
Operario	25	1	26	0	0	0	0	0	0
Fuerza de venta	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Administrativo	2	2	4	0	1	1	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Total	34	5	39	0	2	2	1	0	1

ESPAÑA

CATEGORÍA LABORAL	CHILENA		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Alta Gerencia	1	0	1
Gerencia	0	0	0
Jefatura	0	0	0
Operario	0	0	0
Fuerza de venta	0	0	0
Administrativo	0	0	0
Auxiliar	0	0	0
Otros profesionales	0	0	0
Otros técnicos	0	0	0
Total	1	0	1

DOTACIÓN POR GRUPO DE EDAD, SEXO Y CATEGORÍA LABORAL

CHILE

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES						MUJERES					
	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	0	9	17	12	3	0	0	7	11	2	0	0
Jefatura	5	58	49	20	4	0	1	30	7	4	1	0
Operario	361	683	477	325	98	2	17	64	47	33	7	3
Fuerza de venta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	14	12	7	8	3	1	19	36	20	4	1	0
Auxiliar	243	189	106	93	42	3	29	52	41	25	2	0
Otros profesionales	33	100	43	9	7	0	33	96	38	8	2	0
Otros técnicos	57	197	121	64	14	0	4	16	6	1	0	0
Total	713	1.248	820	531	171	6	103	301	170	77	13	3

COLOMBIA

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES						MUJERES					
	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Gerencia	0	0	1	1	0	0	0	1	2	0	0	0
Jefatura	3	1	0	0	0	0	2	3	1	0	0	0
Operario	50	51	24	6	4	0	2	2	0	1	0	0
Fuerza de venta	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Administrativo	3	3	2	0	0	0	8	12	1	0	0	0
Auxiliar	3	0	0	0	0	0	9	0	0	1	0	0
Otros profesionales	8	9	1	0	0	0	7	4	0	0	0	0
Otros técnicos	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	69	65	30	7	4	0	29	23	4	2	1	0

MÉXICO

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES						MUJERES					
	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años
Alta Gerencia	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefatura	0	3	5	1	0	0	1	0	1	0	0	0
Operario	58	61	18	11	2	0	4	4	4	3	0	0
Fuerza de venta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	1	0	3	0	0	0	0	3	1	0	0	0
Auxiliar	79	29	16	15	4	0	3	5	4	6	0	0
Otros profesionales	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	0	5	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0
Total	138	100	46	27	6	0	10	15	10	9	0	0

PERÚ

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES						MUJERES					
	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años
Alta Gerencia	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	0	2	4	2	0	0	0	1	2	0	0	0
Jefatura	0	11	3	2	0	0	2	8	0	0	0	0
Operario	122	158	81	26	2	0	4	5	6	1	0	0
Fuerza de venta	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Administrativo	35	61	13	1	0	0	34	35	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	157	232	102	31	2	0	40	49	9	1	0	0

URUGUAY

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES						MUJERES					
	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años
Alta Gerencia	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Jefatura	0	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Operario	3	7	11	2	2	0	0	0	1	0	0	0
Fuerza de venta	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Auxiliar	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Otros técnicos	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	12	17	2	2	0	0	2	4	0	0	0

ESPAÑA

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES						MUJERES					
	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años
Alta Gerencia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefatura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fuerza de venta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

DOTACIÓN DE PERSONAL POR ANTIGÜEDAD LABORAL, SEXO Y CATEGORÍA LABORAL

CHILE

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES					MUJERES				
	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	20	6	5	3	7	3	2	1	5	9
Jefatura	59	42	13	12	10	24	7	2	3	7
Operario	1355	383	89	68	51	41	14	14	19	83
Fuerza de venta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	35	9	0	0	1	21	2	0	5	52
Auxiliar	456	143	33	19	25	22	10	2	1	114
Otros profesionales	126	42	9	8	7	50	4	3	5	115
Otros técnicos	265	120	28	22	18	8	0	1	1	17
Total	2316	745	177	132	119	169	39	23	39	397

COLOMBIA

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES					MUJERES				
	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Gerencia	2	0	0	0	0	3	0	0	0	0
Jefatura	3	1	0	0	0	4	1	0	0	0
Operario	109	12	13	1	0	4	0	1	0	0
Fuerza de venta	1	0	0	1	0	3	0	0	0	0
Administrativo	8	0	0	0	0	22	0	0	0	0
Auxiliar	3	0	0	0	0	9	1	0	0	0
Otros profesionales	14	2	2	0	0	9	1	0	0	0
Otros técnicos	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	143	15	15	2	0	55	3	1	0	0

MÉXICO

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES					MUJERES				
	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años
Alta Gerencia	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefatura	8	1	0	0	0	2	0	0	0	0
Operario	147	3	0	0	0	15	0	0	0	0
Fuerza de venta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	3	1	0	0	0	4	0	0	0	0
Auxiliar	143	0	0	0	0	18	0	0	0	0
Otros profesionales	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	4	1	0	0	0	5	0	0	0	0
Total	310	7	0	0	0	44	0	0	0	0

PERÚ

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES					MUJERES				
	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años
Alta Gerencia	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	4	3	0	1	0	2	1	0	0	0
Jefatura	11	4	0	0	1	4	4	1	1	0
Operario	346	36	6	1	0	14	2	0	0	0
Fuerza de venta	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Administrativo	101	8	1	0	0	56	12	1	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	463	51	7	2	1	77	19	2	1	0

URUGUAY

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES					MUJERES				
	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años
Alta Gerencia	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Gerencia	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Jefatura	1	3	0	0	0	0	1	0	0	0
Operario	8	7	2	4	4	0	1	0	0	0
Fuerza de venta	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Otros técnicos	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	11	11	3	4	7	2	2	1	1	0

ESPAÑA

CATEGORÍA LABORAL	HOMBRES					MUJERES				
	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Entre 6 y 9 años	Entre 9 y 12 años	Más de 12 años
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Jefatura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fuerza de venta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

FORMALIDAD LABORAL

CHILE

CATEGORÍA LABORAL	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Plazo indefinido	3.068	574	3.642	73%	14%	87%
Plazo fijo	421	93	514	10%	2%	12%
Contrato por obra o faena	0	0	0	0%	0%	0%
Servicios a honorarios	13	8	21	0%	0%	1%
TOTAL	3.502	675	4.177*	83%	16%	100%

* Dotación contempla servicios spot.

URUGUAY

CATEGORÍA LABORAL	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Plazo indefinido	33	6	39	79%	14%	93
Plazo fijo	2	0	2	5%	0%	5%
Contrato por obra o faena	0	0	0	0%	0%	0%
Servicios a honorarios	1	0	1	2%	0%	2%
TOTAL	36	6	42	0%	0%	100%

MÉXICO

CATEGORÍA LABORAL	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Plazo indefinido	310	43	353	86%	12%	100%
Plazo fijo	6	1	7	2%	0%	102%
Contrato por obra o faena	0	0	0	0%	0%	100%
Servicios a honorarios	1		1	0%	0%	100%
TOTAL	317	44	361	88%	12%	100%

PERÚ

CATEGORÍA LABORAL	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Plazo indefinido	69	35	104	11%	6%	16,69%
Plazo fijo	455	64	519	73%	10%	83,31%
Contrato por obra o faena	0	0	0	0%	0%	0%
Servicios a honorarios	0	0	0	0%	0%	0%
TOTAL	524	99	623	84%	16%	100,00%

COLOMBIA

CATEGORÍA LABORAL	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Plazo indefinido	171	50	221	73%	21%	95%
Plazo fijo	3	9	12	1%	4%	5%
Contrato por obra o faena	1	0	1	0%	0%	0%
Servicios a honorarios	0	0	0	0%	0%	0%
TOTAL	175	59	234	74%	25%	100%

ESPAÑA

CATEGORÍA LABORAL	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Plazo indefinido	1	0	1	100%	0%	100%
Plazo fijo	0	0	0	0%	0%	0%
Contrato por obra o faena	0	0	0	0%	0%	0%
Servicios a honorarios	0	0	0	0%	0%	0%
TOTAL	1	0	1	100%	0%	100%

RATIO SALARIAL DE LA MEDIA RESPECTO AL MÍNIMO LEGAL

CATEGORÍA LABORAL	MASCULINO			FEMENINO		
	Salario de categoría inicial (Promedio)	Salario mínimo	Ratio	Salario de categoría inicial (Promedio)	Salario mínimo	Ratio
Antofagasta	\$639.883	\$529.000	1,21	\$715.074	\$529.000	1,35
Arica y Parinacota	\$723.301	\$529.000	1,37	\$691.365	\$529.000	1,31
Atacama	\$878.625	\$529.000	1,66	\$814.857	\$529.000	1,54
Coquimbo	\$660.498	\$529.000	1,25	\$1.046.781	\$529.000	1,98
Tarapaca	\$551.307	\$529.000	1,04	\$882.305	\$529.000	1,67
EccoFeed	\$906.331	\$529.000	1,71	-	\$529.000	-
EcoCorp	\$696.512	\$529.000	1,32	-	\$529.000	-
GreenSpot	\$722.036	\$529.000	1,36	\$814.364	\$529.000	1,54
Calagro	\$725.962	\$529.000	1,37	-	\$529.000	-
Resiter Industrial S.A.	\$710.569	\$529.000	1,34	\$604.699	\$529.000	1,14
VerdeCorp	\$712.206	\$529.000	1,35	\$556.749	\$529.000	1,05

DIVERSIDAD EN LA DOTACIÓN

GRUPOS	CHILE		PERÚ		URUGUAY		COLOMBIA		MÉXICO		ESPAÑA	
	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
Hombres	3489	84%	524	84,11%	36	86%	175	75%	317	88%	1	100%
Mujeres	667	16%	99	15,89%	6	14%	59	25%	44	12%	0	0%
Menores de 30 años	816	20%	197	31,62%	3	7%	98	42%	148	41%	0	0%
Entre 30 y 50 años	2539	61%	392	62,92%	35	83%	122	52%	171	47%	0	0%
Mayores de 50 años	801	19%	34	5,46%	4	10%	14	6%	42	12%	1	100%
Nacionales	3583	86%	620	99,52%	39	93%	234	100%	358	99%	0	0%
Extranjeros	573	13%	3	0,48%	3	7%	0	0%	3	1%	0	0%
Personas con discapacidad	30	0,72%	1	0,16%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Perteneciente a pueblos originarios	S/I	S/I	S/I	S/I	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

RATIO SALARIAL

CATEGORÍA LABORAL	RESITER INDUSTRIAL			RESITER MINERÍA		
	Promedio salario base mujeres	Promedio salario base hombres	Ratio	Promedio salario base mujeres	Promedio salario base hombres	Ratio
Gerencia	3.895.750	4.767.985	0,82	4.491.672	5.028.721	0,89
Jefatura	1.886.823	1.865.634	1,01	2.140.498	2.454.538	0,87
Operario	546.185	641.954	0,85	731.516	753.778	0,97
Administrativo	695.582	685.378	1,01	730.835	673.393	1,09
Auxiliar	537.611	552.754	0,97	580.326	583.541	0,99
Otros profesionales	927.812	952.761	0,97	1.338.595	1.418.549	0,94
Otros técnicos	803.322	851.589	0,94	1.132.624	1.033.954	1,10

7.3. TABLAS DE INDICADORES

7.3.1 Norma de Carácter General N° 461 y 519 Comisión para el Mercado Financiero (CMF)

CATEGORÍA	CONTENIDO		PÁGINA
2. Perfil de la identidad	2.1	Misión, visión, propósito y valores	11
	2.2	Información histórica	12
	2.3	Propiedad	
	2.3.1	Situación de control	71
	2.3.2	Cambios importantes en la propiedad o control	71
	2.3.3	Identificación de socios o accionistas mayoritarios	71
	2.3.4.ii	Política de dividendos	71
	2.3.4.iii.a	Información estadística: Dividendos	71
	2.3.4.iii.b	Información estadística: Transacciones en bolsas	N/A
	2.3.4.iii.c	Información estadística: Número de accionistas	71
2.3.5	Otros Valores	N/A	
3. Gobierno corporativo	3.1	Marco de gobernanza	
	3.1.i	Buen funcionamiento gobierno corporativo	55, 57
	3.1.ii	Enfoque de sostenibilidad estratégico	27
	3.1.iii	Detección y prevención de conflictos de interés y otras prácticas	80
	3.1.iv	Identificación y relación con grupos de interés	28
	3.1.v	Promoción e innovación de I+D	47
	3.1.vi	Detección y reducción de barreras de diversidad e inclusión	102
	3.1.vii	Preservación de la diversidad a lo largo de la organización	102
	3.1.viii	Organigrama	69

CATEGORÍA	CONTENIDO		PÁGINA	
3. Gobierno corporativo	3.2	Directorio		
		3.2.i Identificación de Directorio	58	
		3.2.ii Ingresos de miembros	64	
		3.2.vi Reunión con unidades clave	62	
		3.2.vii Información sobre asuntos de sostenibilidad	62	
		3.2.ix Evaluación de desempeño	62	
		3.2.ix.a Áreas de perfeccionamiento	62	
		3.2.x Número de reuniones	61	
		3.2.xi Situaciones de crisis	76	
		3.2.xii.a Actas de las sesiones	61	
		3.2.xii.b Minutas de las sesiones	61	
		3.2.xii.c Canal de denuncias	79	
		3.2.xii.d Texto definitivo de cada acta	61	
		3.2.xiii.a Directores, por sexo	60	
		3.2.xiii.b Directores, por nacionalidad y sexo	60	
		3.2.xiii.c Directores, por rango de edad y sexo	60	
		3.2.xiii.d Directores, por antigüedad y sexo	60	
		3.2.xiii.e Directores en situación de discapacidad, por sexo	60	
		3.3	Comités del Directorio	
			3.3.i Descripción de comités	61
			3.3.ii Integrantes de comités	61
			3.3.iv Principales actividades	61
			3.3.vii Reporte al Directorio	61
		3.4	Ejecutivos principales	
			3.4.i Identificación de ejecutivos principales	67
			3.4.iii Planes de compensación	70

CATEGORÍA	CONTENIDO		PÁGINA	
3. Gobierno corporativo	3.6	Gestión de riesgos		
		3.6.i	Directrices de gestión de riesgos	73
		3.6.ii.a	Riesgos y oportunidades inherentes de la actividad	74, 75
		3.6.ii.b	Riesgos relacionados a la seguridad de información	74
		3.6.ii.c	Riesgos relacionados a la libre competencia	74
		3.6.ii.d	Riesgos relacionados a la salud y seguridad de los consumidores	N/A
		3.6.ii.e	Otros riesgos medioambientales o sociales	74, 75
		3.6.iii	Detección de riesgos	73
		3.6.iv	Rol del Directorio en monitoreo de riesgos	73
		3.6.vi	Unidad de auditoría interna	73
		3.6.vii	Código de ética	80
		3.6.ix	Canal de denuncias	79
		3.6.xiii	Modelo de prevención del delito (Ley. 20.393)	78
	3.7	Relación con los grupos de interés y el público en general	60	
		3.7.i	Relaciones con los grupos de interés	28
4. Estrategia	4.1	Horizontes de tiempo	26	
	4.2	Objetivos estratégicos	26	
	4.3	Planes de inversión	26	
5. Dotación de personal	5.1	Personas		
		5.1.1	Número de personas, por sexo	141
		5.1.2	Número de personas, por nacionalidad	85, 142
		5.1.3	Número de personas, por rango de edad	86, 145
		5.1.4	Antigüedad laboral	86, 148
		5.1.5	Número de personas con discapacidad	103, 152
	5.2	Formalidad laboral	97	
	5.3	Adaptabilidad laboral	90	
	5.4	Equidad salarial por sexo		
	5.4.1	Política de equidad	104	
	5.4.2	Brecha salarial	104	

CATEGORÍA	CONTENIDO		PÁGINA	
5. Dotación de personal	5.5	Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	105, 106	
	5.6	Seguridad laboral	109, 118	
	5.7	Permiso postnatal	107	
	5.8	Capacitación		
		5.8.i	Monto invertido en capacitación	91
		5.8.ii	Número de personal capacitado	91
		5.8.iii	Promedio anual de horas de capacitación	91
		5.8.iv	Temas de las capacitaciones	92
6. Modelo de negocios		5.8	Beneficios por vínculo laboral	95
	6.1	Sector industrial		
		6.1.i	Naturaleza de productos y servicios	34
		6.1.ii	Competencia	39
		6.1.iii	Marco legal	39
		6.1.iv	Entidades reguladoras	39
		6.1.v	Grupos de interés	28
		6.1.vi	Afiliación a gremios	121, 122
	6.2	Negocios		
		6.2.i	Principales bienes y servicios	34
		6.2.ii	Canales de venta y distribución	34
		6.2.vi	Patentes de propiedad	34
		6.2.vii	Licencias, franquicias, royalties y/o concesiones de propiedad	34
	6.3	Grupos de interés		28, 121, 122

CATEGORÍA	CONTENIDO		PÁGINA
7. Gestión de proveedores	7.1	Pago a proveedores	
		7.1 Política de pago a proveedores	53
		7.1.i Número de facturas pagadas	53
		7.1.ii Monto total	53
		7.1.iii Monto total mora	53
		7.1.iv Número de proveedores de las facturas pagadas	53
		7.1.v Acuerdos inscritos Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional	53
	7.2	Evaluación de proveedores	52
8. Cumplimiento legal y normativo	8.1	Cumplimiento legal	
		8.4 Libre Competencia	81
9. Sostenibilidad	9.1	Métricas SASB	154
	9.2	Verificación independiente	N/A
12. Informes financieros			

7.3.2 Indicadores Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

CATEGORÍA	CONTENIDO	PÁGINA
WASTE MANAGEMENT		
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	IF-WM-110a.1 (1) Emisiones globales brutas de Alcance 1, porcentaje cubierto por (2) regulaciones de limitación de emisiones y (3) regulaciones de reporte de emisiones.	133
Gestión de lixiviados y residuos peligrosos	IF-WM-150a.1 (1) Liberaciones totales del Inventario de Emisiones Tóxicas (TRI), (2) porcentaje liberado al agua	138
	IF-WM-150a.2 Número de acciones correctivas implementadas por liberaciones en vertederos	138
Prácticas laborales	IF-WM-310a.1 Porcentaje de la fuerza laboral activa empleada bajo convenios colectivos	99
	IF-WM-310a.2 (1) Número de paros laborales y (2) total de días inactivos	99
Salud y seguridad de la fuerza laboral	IF-WM-320a.1 (1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de fatalidad y (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) para (a) empleados directos y (b) empleados contratados	118
Parámetros de actividad	IF-WM-000.B Tamaño de la flota de vehículos	45
	IF-WM-000.C Número de: (1) vertederos, (2) estaciones de transferencia, (3) centros de reciclaje, (4) centros de compostaje, (5) incineradores y (6) todas las demás instalaciones	45
WATER UTILITIES & SERVICES		
Resiliencia de la red e impactos del cambio climático	IF-WU-450a.4 Descripción de los esfuerzos para identificar y gestionar riesgos y oportunidades relacionados con el impacto del cambio climático en la infraestructura de distribución y de aguas residuales	135

7.3.3 Indicadores Global Reporting Initiative (GRI)

CATEGORÍA	CONTENIDO	PÁGINA	
GRI 2: Contenidos generales	2-1	Detalles organizacionales .	17, 140
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	140
	2-5	Verificación externa .	140
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales .	41
	2-7	Empleados .	84, 85, 90
	2-8	Trabajadores que no son empleados .	87
	2-9	Estructura de gobernanza y composición .	60, 63
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno.	58
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	58
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos .	62
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	66
	2-15	Conflictos de interés .	80
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno .	62
	2-19	Políticas de remuneración.	70
	2-20	Proceso para determinar la remuneración.	97
	2-21	Ratio de compensación total anual .	104, 153
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible .	5
	2-23	Compromisos y políticas .	27
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas .	66

CATEGORÍA		CONTENIDO	PÁGINA
GRI 2: Contenidos generales	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos .	125
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes .	79
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas.	81
	2-28	Afiliación a asociaciones .	121, 122
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés .	28
	2-30	Convenios de negociación colectiva .	99
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes .	79
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas.	81
	2-28	Afiliación a asociaciones .	121, 122
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés .	28
	2-30	Convenios de negociación colectiva .	99
	GRI 3: Temas materiales	3-1	Proceso para determinar temas materiales .
3-2		Lista de temas materiales .	32
3-3		Gestión de los temas materiales .	43, 46, 77, 88, 96, 101, 108, 120, 124, 128, 131, 134, 137
GRI 202: Presencia en el mercado	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	98, 152
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales .	52
GRI 206: Competencia desleal	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	81
GRI 207: Fiscalidad	207-1	Enfoque fiscal.	82
	207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos.	82

CATEGORÍA		CONTENIDO	PÁGINA
GRI 303: Agua y efluentes	303-1	Interacciones con el agua como recurso compartido	135
	303-3	Extracción de agua	136
	303-4	Vertido de agua	136
	303-5	Consumo de agua	136
GRI 305: Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1) .	133
	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) .	133
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) .	133
	305-34	Intensidad de emisiones	133
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales .	52
GRI 401: Empleo	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal .	89
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales .	95
	401-3	Permiso parental .	107
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa	402-1	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales	99
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	109
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	111, 112
	403-3	Servicios de salud en el trabajo .	115
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	113
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo .	114
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores .	115
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados con las relaciones comerciales.	110
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	110
	403-9	Lesiones por accidente laboral.	116, 118
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales.	117, 118

CATEGORÍA		CONTENIDO	PÁGINA
GRI 404: Formación y educación	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado .	91
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición .	92
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera .	93
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados .	60, 103, 152
	405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres .	104, 153
GRI 406: No discriminación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	105
GRI 408: Trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	100
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	100
GRI 413: Comunidades locales	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	126, 127
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos (reales o potenciales) en las comunidades locales.	125
GRI 414: Evaluación social de los proveedores	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales.	52
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	52
GRI 415: Política pública	415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos.	121



ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS

RESITER S.A. Y SUBSIDIARIAS
Al 31 de diciembre de 2025



RESITER S.A. Y SUBSIDIARIAS

Estados financieros consolidados
Al 31 de diciembre de 2025

CONTENIDOS

- Estados consolidados de situación financiera
- Estados consolidados de resultados integrales
- Estados consolidados de cambios en el patrimonio
- Estados consolidados de flujos de efectivo

RESITER S.A. Y SUBSIDIARIAS

ESTADOS CONSOLIDADOS DE SITUACIÓN FINANCIERA

Al 31 DE DICIEMBRE DE 2025 Y 2024 (En miles de pesos chilenos - M\$)

ACTIVOS	31.12.2025	31.12.2024
	M\$	M\$
Activos corrientes:		
Efectivo y equivalentes al efectivo	9.744.196	7.359.519
Otros activos no financieros	692.397	533.631
Deudores comerciales y otras cuentas por cobrar	78.703.117	70.787.320
Otras cuentas por cobrar corrientes	703.440	886.495
Cuentas por cobrar a entidades relacionadas	971	750
Inventarios	3.816.687	4.443.480
Activos por derechos de uso	952.511	952.511
Total activos corrientes	94.613.319	84.963.706
Activos no corrientes:		
Otros activos no financieros	274.669	207.498
Cuentas por cobrar a entidades relacionadas	1.606.626	1.508.326
Inversiones contabilizadas por el método de la participación	2.464.071	-
Activos intangibles distintos a la plusvalía	11.354.145	9.772.048
Plusvalía	11.809.428	6.809.188
Activos por derecho de uso	531.581	531.581
Propiedades, planta y equipos	121.736.765	116.591.606
Activos por impuestos diferidos	2.376.063	-
Total activos no corrientes	152.153.348	135.420.247
TOTAL ACTIVOS	246.766.667	220.383.953

RESITER S.A. Y SUBSIDIARIAS

ESTADOS CONSOLIDADOS DE SITUACIÓN FINANCIERA

Al 31 DE DICIEMBRE DE 2025 Y 2024 (En miles de pesos chilenos - M\$)

PATRIMONIO NETO Y PASIVOS	31.12.2025	31.12.2024
	M\$	M\$
Pasivos corrientes:		
Otros pasivos financieros	18.530.987	12.192.479
Cuentas por pagar comerciales y otras cuentas por pagar	35.529.435	41.585.712
Otras provisiones	5.769.416	5.462.653
Pasivos por impuestos	2.004.843	132.991
Otros pasivos no financieros	-	159
Pasivo por arrendamiento	952.511	952.511
Total pasivos corrientes	62.787.192	60.326.505
Pasivos no corrientes:		
Otros pasivos financieros	50.549.004	42.019.842
Cuentas por pagar a Entidades Relacionadas	-	1.856.085
Pasivos por arrendamientos	531.581	531.581
Pasivos por impuestos diferidos	11.892.751	9.826.100
Total pasivos no corrientes	62.973.336	54.233.608
Patrimonio neto:		
Capital emitido	4.649.295	4.291.473
Resultados acumulados	109.845.721	96.972.533
Otras reservas	3.216.239	2.851.820
Patrimonio atribuible a los propietarios de la controladora	117.711.255	104.115.826
Participaciones no controladoras	3.294.884	1.708.014
Patrimonio neto	121.006.139	105.823.840
TOTAL PATRIMONIO Y PASIVOS	246.766.667	220.383.953

RESITER S.A. Y SUBSIDIARIAS

ESTADOS CONSOLIDADOS DE RESULTADOS INTEGRALES

POR LOS AÑOS TERMINADOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025 Y 2024 (En miles de pesos chilenos - M\$)

ESTADO DE RESULTADOS	31.12.2025	31.12.2024
	M\$	M\$
Estado de Resultados		
Ingresos de actividades ordinarias	314.991.106	292.106.616
Costo de ventas	(248.099.955)	(224.198.508)
Margen bruto	66.891.151	67.908.108
Gastos de administración	(28.495.580)	(25.203.539)
Otras ganancias (perdidas)	(1.772.548)	(1.326.874)
Ingresos financieros	96.593	114.028
Costos financieros	(4.438.104)	(3.671.027)
Diferencias de cambio	25.903	979.240
Resultado antes de impuesto	32.307.415	38.799.936
Gasto por impuesto a las ganancias	(9.056.552)	(11.353.283)
Utilidad del año	23.250.863	27.446.653
Resultado atribuible a:		
Utilidad atribuible a los propietarios de la controladora	23.093.128	27.399.795
Pérdida atribuible a participaciones no controladoras	157.735	46.858
Resultado del ejercicio	23.250.863	27.446.653
Estado de otros resultados integrales		
Resultado del ejercicio	23.250.863	27.446.653
Otros resultados integrales por ajustes de conversión filiales	364.419	(1.258.974)
Resultado integral total	23.615.282	26.187.679
Resultado de integral atribuible a los propietarios de la controladora	23.457.547	26.140.821
Resultado de integral atribuible a las participaciones no controladoras	157.735	46.858
Resultado integral total	23.615.282	26.187.679
Ganancia por acción		
Ganancia por acción básica en operación continuadas	11,398	13,563

RESITER S.A. Y SUBSIDIARIAS

ESTADOS CONSOLIDADOS DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO

POR LOS AÑOS TERMINADOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025 Y 2024 (En miles de pesos chilenos - M\$)

	Capital pagado	Reserva de conversión	Otras reservas	Total otras reservas	Resultados acumulados	Patrimonio controladores	Participaciones no controladoras	Total patrimonio
Saldo Inicial al 01.01.2025	4.291.473	350.325	2.501.495	2.851.820	96.972.533	104.115.826	1.708.014	105.823.840
Resultado Integral:								
Ganancia (pérdida) del año	-	-	-	-	23.093.128	23.093.128	157.735	23.250.863
Otros resultados Integrales	-	364.419	-	364.419	-	364.419	-	364.419
Resultado integral	-	364.419	-	364.419	23.093.128	23.457.547	157.735	23.615.282
Dividendos	-	-	-	-	(10.219.940)	(10.219.940)	-	(10.219.940)
Incremento/Disminución por transferencias	357.822	-	-	-	-	357.822	1.429.135	1.786.957
Saldo Final al 31.12.2025	4.649.295	714.744	2.501.495	3.216.239	109.845.721	117.711.255	3.294.884	121.006.139

	Capital pagado	Reserva de conversión	Otras reservas	Total otras reservas	Resultados acumulados	Patrimonio controladores	Participaciones no controladoras	Total patrimonio
Saldo Inicial al 01.01.2024	3.990.760	204.004	2.501.495	2.705.499	76.448.189	83.144.448	1.778.766	84.923.214
Resultado Integral:								
Ganancia (pérdida) del año	-	-	-	-	27.399.795	27.399.795	46.858	27.446.653
Otros resultados Integrales	-	146.321	-	146.321	(1.405.295)	(1.258.974)	-	(1.258.974)
Resultado integral	-	146.321	-	146.321	25.994.500	26.140.821	46.858	26.187.679
Dividendos	-	-	-	-	(5.470.156)	(5.470.156)	-	(5.470.156)
Incremento/Disminución por transferencias	300.713	-	-	-	-	300.713	(117.610)	183.103
Saldo Final al 31.12.2024	4.291.473	350.325	2.501.495	2.851.820	96.972.533	104.115.826	1.708.014	105.823.840

RESITER S.A. Y SUBSIDIARIAS

ESTADOS CONSOLIDADOS DE FLUJOS EFECTIVO

POR LOS AÑOS TERMINADOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025 Y 2024 (En miles de pesos chilenos - M\$)

FLUJO ORIGINADO POR ACTIVIDADES DE LA OPERACIÓN:	31.12.2025 (M\$)	31.12.2024 (M\$)
Resultado del ejercicio	23.250.863	27.446.653
Cargos (abonos) que no afectan el flujo de efectivo:		
Depreciación	25.026.685	21.191.285
Amortizaciones	568.906	568.015
Diferencias de cambio	25.903	55.541
Impuesto renta e impuesto diferido	10.215.642	11.353.283
Impuesto sustitutivo	(1.159.090)	-
(Utilidad) Pérdida en venta de activo fijo	387.676	438.883
Efecto por conversión de empresas subsidiarias del extranjero	364.419	(1.258.974)
Otros cargos/abonos a resultado que no representan flujo	(1.333.002)	11.238
(Aumentos) disminución de activos, que afectan el flujo:		
Otros activos no financieros	(42.882)	(166.536)
Deudores comerciales y otras cuentas por cobrar	(7.916.018)	(7.380.456)
Documentos y cuentas por cobrar empresas relacionadas	(98.521)	11.932
Inventarios	626.793	(1.531.133)
Activos por impuestos	(1.871.852)	(16.821.041)
Aumento (disminución) de pasivos, que afectan el flujo:		
Cuentas por pagar comerciales y otras cuentas por pagar	(6.056.277)	3.113.581
Cuentas por pagar a entidades relacionadas	(1.856.085)	(1.698.837)
Otras provisiones	306.763	338.194
Otros pasivos no financieros	(159)	(39.813)
Flujo procedente de actividades de operación	40.439.764	35.631.815
FLUJO ORIGINADO POR ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO:		
Dividendos pagados	(10.219.940)	(5.470.156)
Préstamos recibidos y pagados	14.867.670	9.642.107
Aumento Capital	357.822	300.713
Flujo procedente de actividades de financiamiento	5.005.552	4.472.664
FLUJO ORIGINADO POR ACTIVIDADES DE INVERSIÓN:		
Incorporación nuevos proyectos	(2.151.002)	(2.961.500)
Flujos de efectivos para obtener mayor valor participación	(5.000.240)	(849.740)
Incorporación de propiedades, planta y equipos	(35.909.397)	(39.398.620)
Flujo procedente de actividades de inversión	(43.060.639)	(43.209.860)
INCREMENTO (DISMINUCIÓN) EN EL EFECTIVO	2.384.677	(3.105.381)
SALDO INICIAL DE EFECTIVO Y EQUIVALENTE	7.359.519	10.464.900
SALDO FINAL DE EFECTIVO Y EQUIVALENTE	9.744.196	7.359.519



RESITER
GESTIÓN Y VALORIZACIÓN DE RESIDUOS

resiter.com